

TYÖHÖNVALMENNUS

Tukea työnantajalle



Ammattikorkeakoulun opinnäytetyö

Sosiaalialan koulutusohjelma

Lahdensivu 15.11.2012

Marjo Siekkinen

HÄMEENLINNA

Sosiaalialan koulutusohjelma

Sosiaalipedagoginen sosiaalityö

Tekijä

Marjo Siekkinen

Vuosi 2012

Työn nimi

Työhönvalmennus- tukea työnantajalle

TIIVISTELMÄ

Tämä opinnäytetyö sai alkunsa työskentelystäni Kiipulassa KoutsiHäme-projektin työhönvalmentajana. Projektin päättymisen lähetessä oli tärkeää selvittää, millaisena palveluna työssäoppimispaikkojen työnantajat olivat nähneet työhönvalmennuksen.

Työn tarkoituksena oli selvittää, kokivatko työnantajat työhönvalmennuksen tarpeellisenä, olivatko he saaneet tarpeeksi ohjausta ja oliko se ollut oikea-aikaista. Tarkoituksena oli myös selvittää, oliko työnantajien mielestä ohjauksesta ollut hyötyä ja onko työhönvalmennus auttanut rekrytoinnissa ja muiden työllistämistä tukevien tukimuotojen tiedon saannissa. Kyselyn avulla haluttiin myös selvittää, oliko työnantajien mielestä yhteistyö toiminut ja millaisia asioita he haluaisivat työhönvalmennuksessa kehittää.

Opinnäytetyössä käytettiin kvantitatiivista eli määrällistä tutkimusmenetelmää. Opinnäytetyön teoreettinen viitekehys muodostui aikaisemmista tutkimuksista sekä lähdekirjallisuudesta. Teoreettisessa viitekehyksessä käsiteltiin työttömyyttä, työhönvalmennusta sekä KoutsiHäme-projektia. Opinnäytetyön aineisto kerättiin kyselylomakkeiden avulla KoutsiHäme-projektin työhönvalmennusta saaneilta työnantajilta keväällä 2012. Kyselylomakkeita lähetettiin 128 kappaletta. Vastauksia saatiin sähköpostikyselyllä ja puhelinkyselyllä yhteensä 56 kappaletta. Vastausprosentiksi muodostui 43%. Opinnäytetyön aineisto kerättiin Digium Enterprise-ohjelmalla. Tuloksia kuvailtiin sanallisesti sekä havainnollistettiin kuvioin.

Kyselyn tulosten perusteella voitiin tehdä johtopäätös, että työnantajat kokevat työhönvalmennuksen tarpeellisenä tukimuotona niin heille kuin opiskelijallekin. KoutsiHäme-projektin työhönvalmennuksessa ohjausta ja tukea on ollut riittävästi ja oikea-aikaisesti saatavilla. Selkeästi enemmän tukea ja ohjausta työnantajat olisivat tarvinneet rekrytoinnissa sekä muista tukimuodoista tiedottamisessa. Kehittämiskohteena koettiin ammatillisen ohjauksen monipuolistaminen. Lähes kaikki työnantajat olivat erittäin tyytyväisiä yhteistyöhön.

Avainsanat Työttömyys, työhönvalmennus, työnantaja

Sivut 30 s. + liitteet 3 s.

HÄMEENLINNA

Degree Programme in Social Services

Social Pedagogy Social Work

Author

Marjo Siekkinen

Year 2012

Subject of Bachelor's thesis

Job coaching – support for the employer

ABSTRACT

This thesis originated from a personal experience as a job coach in the KoutsiHäme project in Kiipula. Towards the end of the project, there emerged a wish to find out how the co-operating employers had experienced job coaching.

The aim of this thesis was to find out if the employers considered the job coaching necessary; if they had received enough training and if it had been timed correctly. Another aim was to inquire from the employers if the training had been necessary, if it had made the recruiting process easier and if it helped informing about other methods of support. With the help of the inquiry, the goal was to explore the employers' opinions about the cooperation and find out if they thought there was something that needs to be developed.

Quantitative methods were used in this thesis. The theoretical part was based on prior research and different sources of literature. The theoretical framework of reference consists of unemployment, job coaching and the KoutsiHäme project. The material for this thesis was collected from the employers that had attended job coaching training. The survey was conducted in spring 2012 with the help of the Digium Enterprise program. 128 questionnaires were sent and altogether 56 responses were received either by email or by phone, resulting in the response rate of 43 %. The obtained results were described and illustrated with figures.

The results show that the employers considered job coaching an important support method for themselves as well as for the students. In the KoutsiHäme project there was enough support available and it was correctly timed. The employers felt that they needed more training and support in recruiting and informing about other support methods. Almost all employers were satisfied with the cooperation. More development is needed in order to diversify vocational guidance.

Keywords Unemployment, Job coaching, Employer

Pages 30 p. + appendices 3 p.

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	1
2	TYÖTTÖMYYS.....	2
2.1	Työttömyystilastoja ja -lajeja	2
2.2	Työttömyys yhteiskunnallisena ilmiönä.....	3
2.3	Työvoimapolitiikka	5
3	TYÖHÖNVALMENNUS JA TYÖVALMENNUS	6
3.1	Työhönvalmennus työpaikalla	6
3.2	Työhönvalmennus oppilaitoksessa.....	9
3.3	Työhönvalmentajan osaaminen.....	11
4	KOUTSIHÄME-PROJEKTI.....	13
4.1	KoutsiHäme-projektin tavoitteet	14
4.2	Projektin toimijat.....	14
4.3	Työhönvalmennus KoutsiHäme-projektissa	15
5	TUTKIMUSTEHTÄVÄ.....	16
5.1	Tutkimuskysymykset	16
5.2	Tutkimusmenetelmät.....	17
5.3	Tutkimuksen toteuttaminen.....	18
5.4	Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys	18
6	TULOKSET	20
6.1	Ohjauksen hyödyllisyys	22
6.2	Ohjauksen riittävyys ja ajoitus	23
6.3	Kokemus tarpeellisuudesta ja yhteistyöstä.....	24
7	POHDINTA.....	25
	LÄHTEET	28

- Liite 1 Työnantajien kyselylomake
Liite 2 Kyselyn saatekirje

1 JOHDANTO

Työttömyys koskettaa nykyään yhä useampaa. Avoimille työmarkkinoille työllistymiseksi tarvitaan taitoa, tietoa ja paljon tuuriakin. Työttömien taustat ovat hyvin erilaisia ja jokainen ihminen elämäntilanteineen on yksilö. Massatoimenpiteillä työttömyyttä ei ratkaista. Työttömät tarvitsevat henkilökohtaista ohjausta ja tukea työllistymiseensä. Tällaisen tuen tarjoaa työhönvalmennuspalvelu.

KoutsiHäme-projekti kehittää työhönvalmennusta, ja tarkoituksena on saada työhönvalmennuksesta pysyvä tuki työvoimakoulutuksiin. Paljon on paneuduttu työhönvalmennukseen ja sen vaatimiin taitoihin. Uutena suunautiona on kuitenkin huomion kiinnittyminen työnantajayhteistyöhön. Työnantajat kuitenkin ovat avainasemassa työllistymisen polulla.

Toimin itse KoutsiHäme-projektin työhönvalmentajana 1½ vuotta. KoutsiHäme-projektin valmentajia yhdistää oppilaitos työympäristönä ja toimintakulttuurina. Tästä huolimatta työhönvalmentajien työnkuva, työn painopiste ja tukialueet vaihtelevat. Pääsääntöisesti kuitenkin voidaan työhönvalmentajien työnkuva oppilaitoksissa mallintaa niin, että keskeisin työ on opintojen tukeminen ja opiskelussa menestymisen tukeminen. Tämä näyttäytyy tuettuna opintojen ja oppimisen ohjaamisena pääsääntöisesti oppilaitoksessa ja työssäoppimisjaksoilla. Täytyisikö kuitenkin jo aiemmin asettaa valmentamisen painopistettä työllistymiseen? Heti opintojen alkuvaiheessa tavoite tulisi olla valmistumisen lisäksi työllistyminen. Tässä tehtävässä työhönvalmentajilla on vielä paljon kehitettävää.

Tosiasia on, että työllistymistä ei tapahdu ilman työnantajaa. Tämä seikka myös työhönvalmentajien tulee huomioida. Opiskelijan ohjaus on tärkeää, mutta vähintään yhtä tärkeää on huomioida työnantajat. Hyvällä työnantajan tuella ja työtehtävien räätälöinnillä mahdollistetaan työllistyminen jopa paikkaan, jossa alun perin ei tarvetta työntekijälle ollut. Tällöin palvelu on auttanut työtöntä mutta myös työnantajaa. Hänen saamansa tuki ja ajatukset työn uudelleen organisoimiseen ovat usein todella arvokkaita.

Työnantajan arki on usein kiireistä. Kuinka työhönvalmentajat voisivat tehdä työhönvalmennuksesta vielä enemmän myös työnantajaa tukevaa ja auttavaa? Tuen ja rekrytoinnin apu olisi enemmän kuin tarpeellista. Työhönvalmennus tulisi tuoda enemmän tunnetuksi ja mainostaa myös työnantajan palveluksi. Työnantajan, työhönvalmentajan ja työttömän hyvällä yhteistyöllä saadaan paljon hyvää aikaiseksi. Tärkeää on huomioida jokainen osapuoli ja kiinnittää huomiota niin työllistyvän kuin työnantajankin tarpeisiin. Nämä yhdistämällä ollaan lähellä onnistunutta työllistymistä, joka on myös pysyvää.

Tässä tutkimuksessa on paneuduttu KoutsiHäme-projektin työhönvalmennuksen tarpeellisuuteen työnantajan näkökulmasta. Ovatko he kokeneet sen tarpeelliseksi, onko sitä ollut riittävästi ja kuinka he haluaisivat kehittää toimintaa?

2 TYÖTTÖMYYS

Työllä on merkittävä rooli ihmisen elämässä. Työn avulla saadaan toimeentulo ja ylläpidetään haluttu elintaso. Työllä tyydytetään myös sosiaalisia tarpeita. Työssä ihminen voi olla aktiivinen, toteuttaa itseään ja kehittää omia kykyjään. Lisäksi työllä on suuri kansantaloudellinen merkitys. Työelämään pääsy ja työssä pysyminen eivät ole itsestäänselvyys. (Välimaa, Ylipaavalniemi, Pikkusaari & Hassinen 2012, 24.)

International Labour Organization (ILO) on määritellyt työttömäksi henkilön, joka on työtä vailla, etsinyt työtä viimeisen neljän viikon aikana ja on valmis ottamaan työtä vastaan noin kahden viikon kuluessa (ILO 2012). Tilastokeskus määrittelee työttömäksi lisäksi henkilön, joka on työtä vailla ja odottaa sovitun työn alkamista kolmen kuukauden kuluessa ja hän voisi aloittaa työt kahden viikon kuluessa. Työttömiksi luetaan myös työpaikastaan toistaiseksi lomautetut, jotka täyttävät edellä mainitut kriteerit. Tulonjakotilastoissa tilastokeskus määrittelee työttömäksi henkilön, joka on ollut vuoden aikana vähintään kuusi kuukautta työttömänä. (Tilastokeskus n.d.)

2.1 Työttömyystilastoja ja -lajeja

Työttömyystilastot kuvaavat työttömyysastetta. Kuitenkin työllisyystilastot antavat usein väärän kuvan tilanteesta. EU:n komission asetuksen mukaan työttömäksi määritellään henkilö, joka ei ole tehnyt työtä vähintään yhtä tuntia viikossa. Tällöin tilastollisesti työssä olevaksi kirjataan myös henkilö, joka tekee vain 60 minuuttia työtä viikossa. Tilastollinen totuus on, että enää vain puolella työssä olevasta työvoimasta on vakituinen työpaikka. Työttömyyttä on peitelty ja naamioitu määräilemällä ihmisiä kursseille ja koulutukseen. Näin on kaunisteltu tilastoja. Laman aikainen työttömyys ei ole siis poistunut, vaan sille on annettu uudet kasvot. (Hankamäki 2005, 26–28.)

Työttömyysaste on keskeisimpiä työmarkkinoiden tasapainoa kuvaavia tekijöitä. Työttömyysaste on työttömien prosenttiosuus saman ikäisestä työvoimasta. Virallinen työttömyysaste lasketaan 15–74-vuotiaiden työttömien prosenttiosuutena saman ikäisestä työvoimasta. Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen mukaan työttömiä oli vuoden 2012 helmikuussa 204 000. Työttömyysaste oli tällöin 7,7 %. Työttömistä miehiä oli 119 000 ja naisia 85 000. Miesten työttömyysaste oli 8,6 % ja naisten 6,6 %. Työvoimapolitiittisen toimenpitein sijoitettuja oli helmikuussa yhteensä 111 000 eli 4,2 % työvoimasta. Alle 25-vuotiaita työttömiä oli 32 000. (Suomen virallinen tilasto, 2012.)

Työttömyydestä voidaan erottaa ainakin kuutta erilaista työttömyyden lajia. Luonnollinen työttömyys syntyy normaalien talouden tekijöiden seurauksena. Kitkatyöttömyys johtuu työmarkkinoiden dynamiikasta, joka aiheutuu uusien työntekijöiden saapumisesta työmarkkinoille sekä vanhojen työntekijöiden liikkumisesta työpaikkojen ja alueiden välillä. Työmarkkinoiden epätäydellisen informaation johdosta työnhakijat eivät tiedä kaikkia avoimia työpaikkoja eivätkä työnantajat ole tietoisia kaikista työnhaki-

joista. Rakennetyöttömyyttä ilmenee, kun työnhakijat eivät kykene täyttämään olemassa olevia työpaikkoja esimerkiksi työssä tarvittavien taitojen puuttumisen takia. Kausityöttömyys on kausiluontoisen kysyntävaihtelun aiheuttamaa. Kausityöttömyyttä syntyy, kun kaikille kausiluontoisen kysyntähuipun aikana työssä olleille ei löydy työpaikkaa muina aikoina. Suhdannetyöttömyys on talouden laskusuhdanteiden aiheuttamaa työttömyyttä. Taantumien aikana tuotteiden kysyntä laskee, jonka seurauksena myös työvoiman kysyntä vähenee. Piilotyöttömien ryhmään kuuluvat työvoimasta esimerkiksi syrjäytymisen tai kotityön takia poistuneet. (Heinonen, Hämäläinen, Räisänen, Sihto, Tuomala 2004, 23–24.)

2.2 Työttömyys yhteiskunnallisena ilmiönä

Pitkäaikaistyöttömyys aiheuttaa useita ongelmia niin julkiselle taloudelle kuin työttömälle itselleenkin. Työttömyys kasvattaa valtion menoja ja samalla kuitenkin heikentää työttömän taloudellista asemaa. Pitkä työttömyys myös heikentää työntekijän taitoja, mikä puolestaan vaikeuttaa työllistymistä edelleen. Samalla työmarkkinoiden toiminta heikkenee, kun työttömyydestä huolimatta pätevän työvoiman saanti yritysten näkökulmasta vaikeutuu. Näistä syistä työttömyyden pitkittymisen estäminen on erityisen tärkeää. (Moisala, Suoniemi & Uusitalo 2006, 17.)

Kansainvälistyminen vaikuttaa työmarkkinoihimme. Se merkitsee yritystaloudellisesti sitä, että yritys kykenee entistä paremmin kasvattamaan markkinoitaan ja optimoimaan tuotantoaan eri tuotantopaikkojen suhteen. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että paljon työvoimaa tarvitsevat työvaiheet pyritään siirtämään halvan kustannustason maihin. Jos muuttuvaan työnjakoon kyetään sopeutumaan, ovat vaikutukset positiivisia. Menetetty työpaikat korvataan uusilla työpaikoilla, jotka vastaavat paremmin maan suhteellista etua. Kun tuotantoa siirretään maasta toiseen tai kasvatetaan ulkomaisia investointeja enemmän kuin kotimaisia, aiheutuu tästä väistämättä sopeutumisvaikeuksia. Suurien yritysten työvoiman vähentämistarpeeseen vaikuttava tekijä ei kuitenkaan ole kansainvälistyminen, vaan teknologinen kehitys, jossa työvoimaa korvataan koneilla ja automaatiolla. (Alho, Kaitila & Kotilainen 2006, 24–34.)

Kansainvälistymisen seurauksena työvoimaintensiiviset työvaiheet pyrkivät siirtymään halvan kustannustason maihin ja korkeaa osaamista edellyttävät vaiheet korkean koulutustason maihin. Olisi tärkeää, että voitaisiin säilyttää Suomen osaamis- ja tuottavuusetu yhdistyneenä työvoimakustannusten maltilliseen nousuun. Tuotannon ulkomaille siirtyminen aiheuttaa sen, että joistakin yrityksistä työntekijät joutuvat työttömiksi. Tällöin heidän pitäisi pyrkiä työllistymään muihin yrityksiin joko samalla tai eri toimialalla. Ratkaisevaa on koulutuksen ja ammattitaidon soveltuvuus kyseisiin tehtäviin. Siirtyminen erilaisiin tehtäviin vaatii uudelleen koulutusta tai työssä oppimista. Alho (2006, 2–3) kumppaneineen toteaa, että globalisaation suurimmat työttömyyspaineet kohdistuvat heikosti koulutettuun avoimen sektorin työvoimaan.

1990-luvun laman jälkeen työmarkkinoiden tasapaino on huomattavasti parantunut, työllisyys on lisääntynyt ja työttömyysaste laskenut voimak-

kaasti. Työttömyysaste on kuitenkin edelleen varsin korkea ja pitkäaikais-työttömyys suurta. Erot eriasteisten koulutuksen saaneiden työllisyydessä ovat jääneet sitkeästi paikalleen. Työllisyysaste alittaa hallituksen asettaman kansallisen tavoitteen. (Alho ym. 2006, 13.)

Ikääntyminen asettaa paineita työmarkkinoille ja uhkaa hidastaa talouden suotuisaa kehitystä. Työmarkkinoilla on edessään suuri muutos, kun työikäisiä poistuu enemmän kuin tilalle tulee uusia. Pitkäaikaistyöttömien määrä painottuu epäsuhteisesti korkeisiin ikäluokkiin, joten ikääntymiskehitys voi johtaa pitkäaikaistyöttömyyden laskuun. (Alho ym. 2006, 13,104).

Työmarkkinoilta syrjäytymistä on vieläkin paljon. Työministeriön tilastojen mukaan pitkäaikais- ja toistuvaistyöttömyyttä on edelleen paljon. Kuitenkin samaan aikaan työvoimapula ja osaavan työvoiman saatavuus ovat suuria ongelmia. Työvoimapotentiaali ja työvoiman kysyntä eivät kohtaa toisiaan optimaalisesti. Tämä voi johtua osaltaan ammatillisen osaamisen ja työvaateiden kohtaamattomuudesta. Myös kannusteet alueelliseen liikkuvuuteen, osaamisen kehittämiseen ja aktiiviseen työnhakuun voivat olla liian heikkoja. (Pehkonen 2009, 16–17.)

Työikäisessä väestössä ja työvoiman tarjonnassa on tapahtunut merkittäviä muutoksia viimeisen kahdenkymmenen vuoden aikana. Keskeisiä muutoksia ovat olleet työikäisen väestön lisääntyminen, työvoiman keskittyminen Uudellemaalle ja muihin suurimpiin kaupunkeihin sekä työvoiman koulutustason kohoaminen merkittävästi. Työvoiman tarjonnan kasvu selittyy työikäisen väestön määrän kasvulla. Väestön määrän kasvusta liki puolet johtuu lisääntyneestä maahanmuutosta. Työvoiman sijoittuminen pääasiassa pääkaupunkiseudulle johtuu maan sisäisestä liikkuvuudesta mutta myös ulkomaisten muuttajien keskittymisestä Uudellemaalle ja muihin suuriin kaupunkeihin. Työvoiman koulutustaso on noussut, mutta sen tarjonta jakaantuu epätasaisesti. Koulutuspääomaa on eniten suurissa kaupungeissa. (Pehkonen 2009, 17–22.)

Suomessa on yhtäaikaaisesti pulaa työstä ja työvoimasta. Työttömyys on pidettävä mahdollisimman matalalla kaikin käytettävissä olevin keinoin, koska se on inhimillisten resurssien hukkakäyttöä. Työvoimapula on yksilöille ja koko kansantaloudelle työttömyyttä parempi tilanne. Parhaimmillaan työvoimapula toimii kansantalouden uudistajana, eteenpäin työntäjänä. Se pakottaa etsimään ja kehittämään parempia toimintatapoja ja tekniikkaa. Uudistukset lisäävät tuottavuutta ja siten hyvinvointia. (Pehkonen 2009, 68.)

Rakennemuutoksen seurauksena yksinkertaisten ja vähän ammattitaitoa vaativien työtehtävien määrä on supistunut, mikä johtaa etenkin heikosti koulutetuille soveltuvien työpaikkojen määrän vähenemiseen. Työttömyys kohdentuu siis erityisesti vähän koulutettuun työvoimaan. Työttömistä edelleen merkittävä osa on henkilöitä, joilla ei ole ammatillista koulutusta. (Ala-Kauhaluoma, Härkäpää 2006, 8.)

Työskennellessäni työhönvalmentajana suurin osa asiakkaistani oli heikosti koulutettuja tai täysin vailla ammatillista koulutusta. Tämä seikka heikensi selkeästi heidän työllistymismahdollisuuksiaan ja erityisesti pysyvä työllistyminen oli hankalaa. Juuri heille olisi ollut ihanteellista työ, jossa ei olisi vaadittu koulutusta. Tällaisia työtehtäviä oli kuitenkin vaikea löytää, koska tällaiset tehtävät oli siirretty ulkomaille, halvemman tuotannon maihin. Useisiin tehtäviin vaadittiin koulutusta ja vankkaa ammattitaitoa. Sosiaali- ja terveysalalla ongelmana oli lainsäädäntö, joka vaati työntekijöiltä tiettyä koulutustasoa. Tälle alalle useat olisivat olleet soveliaita tekemään avustavia tehtäviä ilman suurta koulutusta.

Yhtenä suurena ryhmänä asiakkainani olivat suurten yritysten irtisanotut työntekijät. Heillä oli takana kymmenien vuosien työ ilman koulutusta hyvästi palkatussa työssä. Irtisanomisen jälkeen paluu matalapalkkaiseen ja matalan osaamisen työhön oli monelle liian suuri.

2.3 Työvoimapolitiikka

Työttömyyden alentaminen ja työllisyysasteen nostaminen on ollut keskeinen tavoite Suomen työllisyyspolitiikassa jo pitkään. Pitkäaikaistyöttömyyttä voidaan yrittää estää tarjoamalla työttömille erilaisia työllistymistä tukevia palveluja. Tällaisia palveluja ovat esimerkiksi työnhaun neuvontaa, koulutusta tai apua yrityksen perustamiseen. Ongelmana on kuitenkin se, kenelle palveluja pitäisi tarjota. Työttömien profiloinnin tarkoituksena on löytää työttömien joukosta suurimmassa pitkäaikaistyöttömyyden vaarassa olevat. Profilointi toimii työvoimaneuvojien apuvälineenä, kun arvioidaan ketkä työttömistä tarvitsevat erityistä tukea työnhaussa. (Moisala ym. 2006, 10–17.)

Työvoiman liikkuvuus ei ole poistanut alueellisia työttömyyseroja. Kasvukeskuksissa koettu pula osaavasta työvoimasta yhdessä suuren työttömyysasteen kanssa ei anna hyvää kuvaa suomalaisten työmarkkinoiden toimivuudesta. Työttömyyden kasvaessa jokainen avoin työpaikka tulisi täyttää mahdollisimman pian. Tämä vaatii työmarkkinoiden päivittäisen toiminnan tehostamista sekä uusia keinoja työllistymisen ja työllistämisen tukemiseen. (Pehkonen 2009, 10.)

Taloudellisen yhteistyön ja kehityksen järjestön (OECD) vertailussa Suomen työttömien aktiivointi on monipuolista ja hyvällä tasolla. Aktiivisen työvoimapolitiikan piirissä olevien osuus työttömistä työnhakijoista oli vuonna 2007 27 %. Muihin pohjoismaihin verrattuna Suomessa harjoitettu työvoimapolitiikka on kuitenkin verrattain passiivista. Työvoimapolitiikan tehokkuutta on arvioitu monin eri tavoin eri tutkimuksissa. Kokemukset viittaavat siihen, että pitkäkestoinen työttömyysturva passivoi ja ohjaa osan työvoimasta aktiivisen työvoiman tarjonnan ulkopuolelle. (Pehkonen 2009, 53.)

Työmarkkinapoliittisilla muutoksilla on pyritty vaikuttamaan pitkittyvän työttömyyden ongelmiin. Vuonna 2005 tehtiin työmarkkinapoliittinen uudistus, jonka tulokset olivat kuitenkin heikkoja. Korkeana pysyvä pitkäaikaistyöttömyys ja laajamittainen toistuvaistyöttömyys viittaavat siihen, et-

tä työllistämis- ja kannustamistoimia on syytä lisätä. Erityisesti nuorten työllistymiseen on panostettava. (Pehkonen 2009, 53–55.)

Omassa työssäni työvoimapolitiikan menetelmät näyttäytyivät hyvin monella tavalla. Työvoimakoulutuksia kilpailutetaan vuosittain eivätkä koulutuksen järjestäjät pysty sitoutumaan pitkäjänteiseen koulutukseen eivätkä koulutuksen kehittämiseen. Tällöin ongelmaksi myös muodostuvat asiakas- ja palveluverkostojen katkeaminen. Uusiin yhteistyökumppaneihin tutustuminen vuosittain rasittaa niin työntekijöitä kuin asiakkaita eivätkä työllistymismenetelmät kehity.

Asiakkaiden työvoimapolitiittiset tuet tuovat työhönvalmennukseenkin uuden ulottuvuuden. Asiakkaiden työllistymisen motivaatio on joskus matalalla, koska tuet elättävät paremmin. Myös työhallinnon hankalat ja monimutkaiset palvelujärjestelmät vaikeuttavat usein asiakkaan työllistymistä. Nimenomaisesti tässä palveluviidakossa tarvitaan niin työttömien kuin työnantajienkin tukena työhönvalmentajaa.

3 TYÖHÖNVALMENNUS JA TYÖVALMENNUS

Työhönvalmennuksesta käytetään useita eri termejä kuntoutuksen, valmennuksen ja työllistämisen alueilla. Käsitteiden kirjavuus aiheuttaa hämmennystä eri toimijoiden alueella, jopa saman toimialan sisällä sama käsite saa eri merkityksen. (Sariola 2005, 11.) Työhönvalmennus on yleiskäsite lähinnä erityistyöllistämisen yksiköissä ja työllistymistä tukevissa projekteissa toiminnalle, jolla tuetaan ja edesautetaan heikossa työmarkkina-asemassa olevien henkilöiden työllistymistä tavallisiin työyhteisöihin (Ylipaavalniemi, Sariola, Marniemi & Pekkala 2005, 15).

Erilaisten nimikkeiden ja työhönvalmennuksen toiminnankin erilaisuuden taustalla on ainakin se seikka, ettei työhönvalmentajan osaamiseen johtavaa ja kansalliseen tutkintojärjestelmään hyväksyttyä koulutusta ole ollut. Käytännön tarpeet ja arkityö on muodostanut löyhästi yhtenäisen toimijakunnan. Työhönvalmennus ei varsinaisesti ole yhtenäinen toimintamuoto, vaan palvelua arjessa, johon liittyvät erilaiset työn käsitykset, toimintatavat ja toteutustyyli. Kokemuksen pohjalta tiedetään kuitenkin, että nykyisellään työhönvalmennus merkitsee eri paikoissa ja eri toimijoilla osittain tai jopa kokonaan eri asiaa. (Pikkusaari 2012, 8.)

Tämä osio on osa tätä tutkimusta sen takia, että lukija pystyy ymmärtämään, mitä on työhönvalmennus. On hyvä ymmärtää, että työhönvalmennusta tehdään hyvin eri tavoilla eri toimijoiden tekemänä ja kuinka sitä on tehty tässä projektissa. Tutkimuksen ymmärtämisen kannalta on olennaista tietää millaista työhönvalmennusta työnantajat ovat arvioineet.

3.1 Työhönvalmennus työpaikalla

Jo perustuslain mukaan jokaisella ihmisellä on oikeus työhön ja ansaitsemiseen. Työhönvalmennuksessa tavoiteltava päämäärä liittyy tähän oikeuteen. Yleisesti ottaen työhönvalmennus on tarkoitettu palkkatyön tekemi-

seksi ja työn pitämisen tukipalveluksi. Työhönvalmentajan tehtävä tässä palvelussa on asiakkaiden, työttömän ja työnantajan, kohtaamisen mahdollistaminen ja heidän kanssaan yhteistyössä kestävän työllistymisen suunnittelu, valmistelu ja toteuttaminen. (Pikkusaari 2012, 28.)

Usein työnantajat ovat tottuneet hoitamaan itse rekrytoinnin, perehdytyksen ja työntekijöiden tukemisen. Nyt kuitenkin työnantajat ovat kokeneet heille osoitetun palveluohjauksen tärkeäksi ja merkitykselliseksi työsuhteen muodostumisen ja työssä pysymisen kannalta. (Satakunnan ammattikorkeakoulu 2012, 54.)

Työnantajat voivat hyötyä monella eri tapaa työhönvalmennuspalvelusta. Uusien työn mahdollisuuksien kartoittamisessa ja erilaisten tukimuotojen mietinnässä voidaan tarvita apua. Myös työhön paluun tilanteissa ja työelämässä kuntoutumisen tapauksissa voidaan tarvita työhönvalmentajan näkemyksiä asiakkaiden omien näkemysten rinnalle. (Tiainen, Oivo, Puumalainen & Korkeamäki 2011, 25.)

Pääasiallisena tarkoituksena työhönvalmennuksella on varmistaa ohjauksella ja toteuttajien valmennusosaamisella, sekä moniammatillisella yhteistyöllä verkostotoimijoiden ja työpaikkaverkostojen kanssa työtä toivovan asiakkaan työpaikan saaminen tai pitäminen sekä työelämässä pysyminen. Yhteistyötä tehdään tavoitteellisesti ja tavoitteeseen sitoutuneesti. Lähtökohtaisesti valmennuksesta pitää olla hyötyä kaikille palvelun osapuolille. (Pikkusaari 2012, 30.)

Työhönvalmennukseen kuuluu toimintasopimuksen tekeminen. Siinä määritellään asiakkaiden kanssa mahdollisimman pitkälle jo loppuratkaisu eli tavoite sekä tekemisen tavat. Suunnitelman johdosta kaikki prosessiin osallistuvat tietävät mitä päämäärää tavoitellaan, miten toimitaan ja miksi tavoittelemisen on työn arvoista. Sopimus voi toimia myös motivaattorina ja sitouttamisen apuvälineenä. (Pikkusaari 2012, 35.)

Keskeistä työhönvalmennuspalvelussa on asiakkaan saama henkilökohtainen ohjaus ja tuki, työelämätaavoitteeseen sitoutuminen ja yhteistyössä sovitun tavoitteen mukainen työskentely ja toiminta. Ominaista työhönvalmennukselle on myös työelämään valmentaminen työn tekemisen ja työelämän pelisääntöjen opettelemisen avulla. Toiminta voi tapahtua työllistämisyksiköissä tai avoimien työmarkkinoiden työpaikoilla. Palvelussa huomioidaan asiakkaan yksilölliset tarpeet ja valmiudet. (Välimaa, Ylipaavalniemi, Pikkusaari & Hassinen 2012, 3.)

Keskeistä kuitenkin kaikessa työhönvalmennuksen nimellä kulkevassa toiminnassa on yleismääritelmän esiin tuoma tavoite: tukea ja edesauttaa asiakkaan sijoittumista tavallisille työmarkkinoille, tavallisiin töihin. Palvelu on tarkoitettu heikossa työmarkkina-asemassa oleville asiakkaille, jotka tarvitsevat erityistä tukea työelämään palatakseen tai sinne päästäkseen. (Toivonen, Kauranen & Jokinen 2007, 38.) Tukimuodot voivat olla hyvinkin erilaisia. Tuki voi olla esimerkiksi elämänhallinnan kohentamisesta, ammatillisten valmiuksien lisäämisestä, työn hallinnan kehittämistä tai työelämätaitojen parantamista. Tuki voi olla myös sopivan työpaikan et-

simistä. Työnantajayhteistyössä työhönvalmentaja tukee asiakasta avoimuuteen ja omatoimisuuteen. (Pikkusaari 2012, 48.)

Työhönvalmennus kuvataan usein prosessina, jonka voidaan nähdä noudattavan tiettyjä vaiheita. Työhönvalmennus voidaan kuvata nelivaiheisena prosessina, joka pitää sisällään hakeutumisvaiheen, orientaatiovaiheen, työskentelyvaiheen ja siirtymä- ja sijoittumisvaiheen. Työhönvalmennuksen eteneminen näin järjestelmällisesti ei käytännössä juurikaan toteudu. Nämä vaiheet on kuitenkin tunnistettavissa asiakasprosessissa. (Toivonen ym. 2007, 40.)

Työhönvalmennuksen voidaan nähdä toteutuvan monessa eri vaiheessa. Ensimmäisessä vaiheessa painopiste on asiakkaan arvioinnissa ja valmennuksessa. Sen jälkeen keskitytään lähinnä työympäristössä harjoitteluun, jonka jälkeen painotetaan sosiaalisen ja ammatillisen ympäristön kanssa kommunikointia ja verkostoitumista. Seurantavaiheessa on tärkeää kuntoutusprosessin seuranta ja palautteenanto niin asiakkaalle, verkostolle kuin työnantajallekin. (Czaerck, Geirnaert, Henau, Kauranen, Ora, Struyvelt & Zaeye 2008, 13.)

Työllistymiskeskeisessä valmennuksessa pääpaino on tavoiteltavassa työssä ja sitä ympäröivässä yhteistyöverkostossa. Työllistymistä mahdollistetaan mukauttamalla työtä ja sovittautumalla työn edellyttämiin odotuksiin. Valmennuksessa työssä toimimista ja yhteistyön sujumista tuetaan kokonaisvaltaisesti, tavoitteellisesti ja tarvelähtöisesti. Tärkeimpänä tavoitteena on palkkatyöhön sijoittuminen ja soveltuvaan työhön kiinnittyminen. Tukea annetaan yksilöllisten tarpeiden mukaan ja työn edellyttämällä tavalla. (Välimaa ym. 2012, 25.)

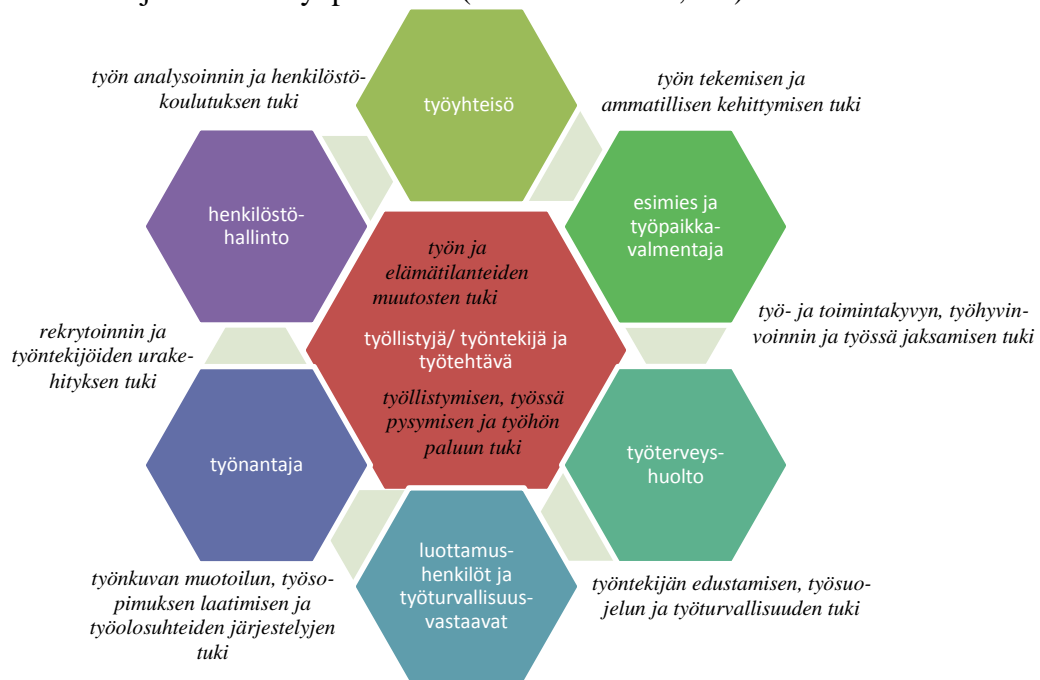
Työhönvalmennuksessa huomioidaan myös palvelujärjestelmän mahdollistamat tukimuodot. Näitä voivat olla esimerkiksi palkkatuki, työolosuhteiden järjestelytuki ja työkokeilu. Työhönvalmennuspalvelua ostavat Kela ja TE-toimisto. (Välimaa ym. 2012, 28–29.)

Työvalmennus tarkoittaa valmentautujan yksilöllisten tarpeiden mukaan suunniteltua, tavoitteellista, työn avulla tapahtuvaa yksilön työkyvyn edistämistä. Työvalmennuksessa tuetaan työn ja taitojen opettelua sekä työelämätaitojen kehittämistä. Työvalmentajat ovat yleensä oman ammattialansa osaajia. Sen lisäksi heillä on myös valmennuksellista osaamista. 1.1.2012 astui voimaan työvalmennuksen erikoisammattitutkinto. (Välimaa ym. 2012, 30.)

Käytännön toiminnassa valmentajan tehtävä on tukea ja ohjata työn osapuolia (työllistyjä, työyhteisö, työnantaja ja yhteistyöverkoston toimijat) niiltä osin kuin tarvetta tavoitellussa työssä onnistumiseksi, työyhteisössä toimimiseksi, työsuhteen muodostumiseksi ja yhteistyön sujumiseksi ilmenee. Työhönvalmentajan tehtävä on kannatella tavoitteen toteutumista, mahdollistaa toimeksiannon onnistuminen kestäväällä tavalla ja tehdä tilaa toimijoille prosessin eteenpäin viemisessä. (Välimaa ym. 2012, 32.)

Kati Vahvelaisen (2008, 39) tekemässä tutkimuksessa työhönvalmentajille työhönvalmentajat toteavat, että he voivat olla työnantajan tukena räätälöimässä työntekijän toimenkuvaa, selvittelemässä mahdollisia ongelmatilanteita työpaikalla ja auttamassa työnantajaa työvoimatoimiston kanssa tehtävissä työntekijän palkkaamiseen liittyvissä asioissa. Työnantaja saa heiltä myös tärkeää tietoa työntekijän vahvuuksista ja heikkouksista. Työhönvalmentaja voi helpottaa asiakkaansa sijoittumista työympäristöön myös valmentamalla työyhteisöä.

Työhönvalmentajalla on kaksi asiakasta: työnhakija ja työnantaja. Oheinen kuvio (kuvio 1) kuvastaa sitä, millaisia erilaisia tukitehtäviä työhönvalmentaja suorittaa työpaikoilla. (Pikkusaari 2012, 68.)



Kuvio 1. Työhönvalmentajien tukitehtäviä työpaikalla (Pikkusaari 2012, 68)

3.2 Työhönvalmennus oppilaitoksessa

Oppilaitoksessa työhönvalmentaja tarjoaa tehostettua ohjausta opiskelijan työssäoppimisen ja työhönsijoittumisen tukemiseksi. Hänen tuki painottuu työelämän pelisääntöjen ja elämänhallinnallisten taitojen ohjaamiseen kun taas opettaja on alansa asiantuntija. Työhönvalmentajan tuki on aina lisätuki opettajan tarjoamalle tuelle. Hän toimii tiiviissä yhteistyössä opettajan, työpaikan edustajan sekä eri verkostojen kanssa. Opiskelijat ohjautuvat työhönvalmentajan palveluiden piiriin opettajan tai opiskelijahuollon kautta. Ohjautumisen jälkeen työhönvalmentaja suorittaa alkuhaastattelun, johon osallistuvat työhönvalmentajan lisäksi opiskelija ja opettaja tai yhteishenkilö opiskelijahuollosta. Alkuhaastattelussa käydään läpi opiskelijan perustiedot, koulutus- ja työkokemukset, vahvuudet ja tuen tarve, terveydentila, jatkosuunnitelmat, taloudellinen tuki ja yhteistyötahot. Alku-

haastattelussa sovitaan yhdessä myös työnjaosta ja rooleista. (Keijonen 2008, 6.)

Opettaja hankkii pääsääntöisesti työssäoppimispaikan yhdessä opiskelijan ja työhönvalmentajan kanssa hyödyntäen jo olemassa olevia verkostojaan. Työssäoppimispaikan löydyttyä työhönvalmentaja on opiskelijan ja opettajan mukana tutustumassa paikkaan ja sopimassa käytännön järjestelyistä kuten työssäoppimissopimuksesta, vakuutuksista, työajoista, ruokailun järjestämisestä, työvaatetuksesta ja työtehtävistä. Ennen työssäoppimisen alkamista opiskelija ja työhönvalmentaja selvittävät tarvittaessa yhdessä työhön liittyvät erityiskysymykset, esimerkiksi työmatkat. (Keijonen 2008, 6–7)

Työhönvalmentajan tuki muotoutuu aina opiskelijan yksilöllisistä tarpeista sekä työnantajan esille nostamista tuen tarpeista. Työhönvalmentaja on pääsääntöisesti opiskelijan tukena ensimmäisenä päivänä työssäoppimispaikassa ja tarpeen tullen myös useampana päivänä. Työhönvalmentaja opastaa käytännön asioissa kuten työmatkan opettelemisessa, työtehtävien opettelussa ja määrittämisessä, sosiaalisissa tilanteissa toimimisessa ja niin edelleen. Työhönvalmentaja tekee tukikäyntejä koko työssäoppimisen ajan noin kerran viikossa. Tukikäynneillä käydään työn ohessa läpi onnistumisia ja haasteita työpaikkaohjaajan ja opiskelijan kanssa sekä tarkennetaan tavoitteita. (Keijonen 2008, 6–7.)

Tehostetulla ohjauksella pyritään luomaan opiskelijalle mahdollisuus onnistuneisiin työssäoppimisjaksoihin. Onnistuneiden kokemusten myötä opiskelijan itsetunto ja itsetuntemus paranevat. Oikeanlainen tuki auttaa myös opiskelijaa mahdollisimman tehokkaaseen oppimiseen työelämässä, sillä yhdessä tekemällä ja asioita selvittämällä opiskelija voi keskittyä olennaiseen. Tavoitteena on myös opiskelijan työelämätietouden lisääntyminen keskustelujen ja valmentautumisen myötä. Opiskelijalla on myös lupa epäonnistua, jolloin työvalmentajan rooli on oleellinen asioiden jälkipuinnissa. (Keijonen 2008, 6–7.)

Työhönvalmentajan rooli on tukea opiskelijan lisäksi työssäoppimispaikan työyhteisöä opiskelijan ohjauksessa, perehdytyksessä sekä toimia tarvittaessa tulkkina opiskelijan ja työpaikan välillä väärinymmärrysten ja keskeyttämisten ennaltaehkäisemiseksi. Työhönvalmentaja on yhteydessä työpaikkaohjaajaan tiiviisti tukikäynneillä ja puhelimen välityksellä. Valmentajalla on oleellinen rooli tukea opiskelijaa työssäoppimisen ohella jatkosuunnitelmien teossa ja toteutuksessa. Ohjauksen lähtökohtana on aina opiskelijan turvattu siirtyminen opinnoista työelämään tai muuhun opiskelijan tilanteeseen sopivaan työhön tai toimintaan. (Keijonen 2008, 6–7.)

Työhönvalmentajan tehtävä on selvittää opiskelijalle ja työnantajalle työllistymisen tukimuotoja, tukitahoja sekä muita tarvittavia tietoja. Opiskelijan kannalta tärkeiden yhteistyöverkostojen kanssa käynnistetään yhteistyö hyvissä ajoin siirtymävaihetta silmällä pitäen. Työvalmentaja osallistuu mahdollisuuksien mukaan opiskelijan kanssa eri verkostojen tapaamisiin.

Tällä pyritään takaamaan tiedon vaihto eri toimijoiden välillä. (Keijonen 2008, 6–7).

Oppilaitosten tarjoama koulutus on opintojen tukemisen, tukiopetuksen ja työssäoppimisjaksojen lisääntyneen tukemisen myötä aikaisempaa parempaa. Yksilöllisempi ja vahvempi tuki voi vaikuttaa myös siihen, että koulutusten keskeytymiset vähentyvät, kun ohjauksen lisäresurssia ja opiskelun tukipalvelua on mahdollista saada enemmän myös henkilökohtaisessa opiskelutilanteessa ja elämäntilanteessa esiintyviin pulmiin. Oppilaitoksessa valmentamisen painopistettä tulisi siirtää opintojen tukemisesta työllistymisen tukemiseen. Toimintatapojen ja yhteistyön tekemisen tapoja muuttamalla vahvistettaisiin työllistymisen mahdollistumista. Tällöin työhönvalmennuksen paino pitäisi olla työnantaja yhteistyöllä. (Pikkusaari 2012, 18.)

Opetussuunnitelmaperusteisessa koulutuksessa ja aikuiskoulutuksessa työhönvalmentaja toimii yhteistyössä opettajan kanssa useammassa roolissa. Hän ohjaa arjen hallintaa ja elämäntaitoja sekä on yhteistyössä opiskelijan eri verkostoissa. Koulutuksessa työhönvalmentajan tärkein rooli on kuitenkin toimia työelämäyhteyksien asiamiehenä. (Vehkomäki 2007, 8.)

Kiipulan aikuiskoulutuksessa työhönvalmentajan tehtävä on hyvinkin painottunut työllistymisen tukemiseen. Työhönvalmentaja osaltaan myös huolehtii opintojen etenemisestä, mutta työn päämäärä on opiskelijan työllistyminen. Työtä tehdään tiiviissä yhteistyössä kouluttajan sekä työ- ja elinkeinotoimiston virkailijoiden kanssa. Tarkoituksena tehokkaalla työhönvalmennuksella on saada opiskelijalle tarpeeksi henkilökohtaista ohjausaikaa sekä tarvittavien tukitoimien etsimisellä tukea työhön sijoittumista.

3.3 Työhönvalmentajan osaaminen

Työhönvalmentajan asemaa tuetun työllistymisen mallissa ei ole laissa määritelty. Työhönvalmentaja on yleensä joko yksityisen tai julkisen yhteisön palveluksessa ja siten palvelussuhteessa omaan työnantajaansa. Tällöin hänellä on omat palvelussuhteeseensa liittyvät oikeudet ja velvoitteet. Tällainen on esimerkiksi salassapitovelvoite. Käytännössä työhönvalmentajan oikeuksista ja asemasta ei välttämättä sovita nimenomaisesti avointen työmarkkinoiden työnantajan ja työhönvalmentajan kesken. (Paanetoja 2005, 12–13.)

Ammattitaitoinen työhönvalmentaja hallitsee myös työllistymisen eri vaiheet sekä teoriassa että käytännössä. Näiden avulla työhönvalmentaja kykenee tukemaan ja ohjaamaan asiakasta tämän työllistymisessä. Työhönvalmentaja työskentelee yhteistyössä verkoston kanssa, joka pitää sisällään muun muassa asiakkaat, työnantajat, viranomaiset ja omaiset. Ammattilaisuuteen sisältyviä ominaisuuksia ovat lisäksi esimerkiksi kyky toimia itsenäisesti ja vastuullisesti, sekä luovasti yksin ja yhdessä muiden kanssa. Yhä useammin työhönvalmentajan työhön kuuluu suunnittelua, kehittämistä ja palvelun laadun varmistamista. (Härkäpää, Ala-Kauhaluoma, Hyvärinen, Kokko & Narumo 2000, 39.)

Pikkusaari (2012, 64) kuvaa työhönvalmentajalta edellytettävää osaamista hyvin monelta taholta. Hän kuvaa osaamisalueita asiakasyhteistyön, verkostoyhteistyön, työnantajayhteistyön ja työhönvalmentajan oman työn näkökulmasta. Pikkusaaren mukaan asiakasyhteistyössä työhönvalmentaja tarvitsee aitoa kiinnostusta, keskustelevaa työtettä ja dialogisuutta, ennakkoiluulojen avaamisen taitoa, yleistä palvelun käyttäjien tuntemusta, vaihtoehtojen hahmottamistaitoa, päätöksen teon ja vastuuttamisen taitoa sekä sopimuksen tekemisen taitoa. Näillä taidoilla työhönvalmentaja saa tarkoituksen mukaisen tiedon asiakkaasta, kykenee tekemään sujuvaa ja ymmärrettävää yhteistyötä ja pystyy tarjoamaan tarvittavia ratkaisuvaihtoehtoja asiakkaalleen.

Yhteistyössä verkostotoimijoiden kanssa työhönvalmentajat tarvitsevat Pikkusaaren mukaan luottamuksen synnyttämisen taitoa, yhteistyökumppaneiden tuntemusta, työllistymiseen ja työhön kuntouttamiseen liittyvän palvelujärjestelmän tuntemista, tukijärjestelmien ja tukimuotojen tuntemusta, yhteistoiminta- ja neuvottelutaitoja, sovittelutaitoja, eri ammattilaisten kielen tuntemusta sekä yhteisvastuullisen toimintatavan jakamisen taitoa. Näiden taitojen avulla työhönvalmentaja ymmärtää verkostotoimijoiden menettelytapoja ja tietää mihin tahoon hän on tarvittaessa yhteydessä. Hän myös tietää millaisia tukia ja etuuksia voi hakea ja saada. (Pikkusaari 2012, 77.)

Työnantajayhteistyössä työhönvalmentaja tarvitsee hyvää työmarkkinatuntemusta ja yrittäjätietoutta, työlainsäädännön perusteiden tuntemusta, kokemusta erilaisista töistä ja niiden hierarkioista, työetsinnän suunnittelu- ja toteuttamistaitoja, keskusteluyhteyden luomisen ja ylläpitämisen taitoa sekä vastavuoroisuuden taitoa. Näiden taitojen avulla yhteistyö työnantajan kanssa on avointa ja joustavaa. (Pikkusaari 2012, 77.)

Omassa työssään ja toimenkuvassaan työhönvalmentaja tarvitsee oman työn määrittelytaitoa, työhönvalmennusprosessin hallinta- ja koordinoitaitaitoa, tiedonhankkimiskykyä ja valintojen perustelutaitoa, suunnittelukykyä ja aikatauluttamisen taitoa, työnrajaamisen taitoa, ajanhallinnan taitoa, organisointi- ja paineensietokykyä, rohkeutta, asiakaspalvelutaitoa sekä joustavuutta ja motivointitaitoja. Näillä taidoilla työhönvalmentaja kykenee suoriutumaan moninaisista töistä, kykenee perustelemaan oman tehtävänsä sekä kykenee palvelemaan asiakastaan asiakaslähtöisesti ja mahdollisimman tehokkaasti. (Pikkusaari 2012, 78.)

Työhönvalmentajan tulee olla sisäistänyt jokaisen mahdollisuuden olla tuottava työntekijä sekä hänen tulee kohdella kaikkia yhdenvertaisesti. Tärkeimpänä työhönvalmentajan tulee sisäistää, että palkkatyön tekemisen ja työllä ansaitsemisen mahdollisuus kuuluu kaikille. Työhönvalmentajan pitää pystyä tukemaan ja puolustamaan valmennukseen osallistuvan asiakkaan näkemyksiä ja toiveita. Työhönvalmentajan tehtävä ei ole muuttaa lähtökohtaisesti asiakasta, vaan löytää se, missä hän on hyvä ja löytää hänelle sellaista työtä. (Pikkusaari 2012, 74.)

Työssään työhönvalmentajien täytyy huomioida myös työnantajanäkökulma. Työhönvalmentajien tulee ymmärtää työnantajien perustehtävä ja pystyä omalla toiminnallaan tukemaan sitä. (Pikkusaari 2012, 80.)

Työhönvalmentaja toimii työssään sellaisessa monitahoisessa työpaikkaympäristössä, joka toimiakseen sujuvasti, kestävästi ja kannattavasti edellyttää monien yhdenaikaisten säädösten, velvoitteiden ja suositusten huomioimista. Kun työhönvalmentajalla on asiakas, jolla ei ole työtä, on keskeistä löytää ne työllistymisen tukitoimet ja työpaikkaverkostosta ne toimijat, joiden avulla toimitaan päämäärän suuntaan. Ydinosaamista työhönvalmentajan työssä on useiden, yhdenaikaisesti työhön vaikuttavien tekijöiden hahmottaminen, jäsentely ja niihin vaikuttaminen. Motivointi ja kaikkien osapuolten kannustaminen kuuluu osaksi työhönvalmentajan työtä. (Pikkusaari 2012, 76.)

Lista työhönvalmentajalta vaadituista ominaisuuksilta kuulostaa pitkältä. Totuus on se, että työhönvalmentajalta vaaditaan hyvin monia edellä mainituista taidoista. Hänen tulee kyetä yhteistyöhön hyvin erilaisten ihmisten ja erilaisten työpaikkojen kanssa. Tärkeintä on kuitenkin pitää mielessä selkeänä päämääränä asiakkaan pysyvä työllistyminen.

4 KOUTSIHÄME-PROJEKTI

Tässä luvussa käydään läpi KoutsiHäme-projektia ja sen toimijoita. Tämä helpottaa ymmärtämään millaisien eri toimijoiden työhönvalmennuksesta halutaan tutkimuksella tietoa ja millaista työhönvalmennus nimenomaan tässä projektissa on ollut. Tässä luvussa ja tuloksissa olen sisentänyt pöytäkirjoja työnantajien avoimien kysymysten vastauksista.

KoutsiHäme-projekti on Kiipulasäätiön isännöimä projekti, joka koostuu neljän eri organisaation kumppanuudesta. Hyria koulutus Oy (Hyvinkää, Riihimäki), Faktia koulutus Oy (Forssa), VATES-säätiö (Helsinki) ja Kiipulasäätiö kehittävät projektissa yhdessä työhönvalmennusta ja työammatikoulutusta. (KoutsiHäme – työvaltaisilla menetelmillä palkkatyöhön n.d.).

KoutsiHäme-projektin toiminta-aika on 1.5.2009 – 31.12.2012. Projekti toimii pääasiassa Hämeen seudulla. Toiminta tapahtui pääosin Hämeenlinnan, Riihimäen, Hyvinkään ja Forssan alueella. Projekti on Hämeen Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskuksen eli ELY-keskuksen osarahoittama valtakunnallinen Euroopan sosiaalirahaston (ESR) projekti osioista 2. Tämän osion tarkoituksena on työllistymisen ja työmarkkinoilla pysymisen edistäminen sekä syrjäytymisen ehkäiseminen. (Työvaltaisilla menetelmillä palkkatyöhön n.d., 2.)

Itse toimin KoutsiHäme-projektin työhönvalmentajana vuosina 2009 – 2011. Toimenkuvani oli erityisopetuksen tekniikan- ja liikenteen koulutusalun sekä aikuiskoulutuksen työvoimakoulutuksen työhönvalmennus.

4.1 KoutsiHäme-projektin tavoitteet

Projektin toiminta-ajatuksena on kehittää oikein suunnattua koulutusta ja tukitoimia pitkäaikaistyöttömille. Näiden avulla pyritään löytämään työmarkkinoilta työtehtäviä, joissa ei tarvita koko ammatillista perustutkintoa. KoutsiHäme-projektissa kehitetään työllistymiseen tähtäävä koulutus ja tukimallia, työammattimallia. Työammattimallissa ei suoriteta koko ammatillista perustutkintoa. Se on tarkoitettu pitkään työttöminä olleille, jotka tarvitsevat erityistukea työllistymiseen. (Työvaltaisilla menetelmillä palkkatyöhön n.d., 2)

Projektin toimintakenttänä on aikuiskoulutuksen työvoimakoulutus. Tämä on tärkein työttömien koulutusmuoto. Koulutukseen osallistuu muitakin, kuten työvoiman ulkopuolelta tulevia ja työttömyysuhan alaisia sekä jonkin verran myös muita työssä olevia. Työvoimakoulutuksen tarkoituksena on työvoiman kysynnän ja tarjonnan tasapainottaminen, työttömyyden torjuminen ja työvoimatarpeen tyydyttäminen. Koulutukseen hakeudutaan työvoimatoimiston kautta. Itse koulutuksen tuottaa aikuiskoulutuskeskukset. (Heinonen, Hämäläinen, Räisänen, Sihto & Tuomala 2004, 103–104.)

4.2 Projektin toimijat

Projektissa toimii kolme koulutusorganisaatiota ja VATES-säätiö. VATES-säätiö on asiantuntijaorganisaatio, joka toimii vammaisten ja osatyökykyisten ihmisten yhdenvertaiseksi työllistämiseksi. Koulutusorganisaatiot ovat Kiipulasäätiö Janakkalasta, Hyria koulutus Oy Hyvinkäältä ja Faktia koulutus Oy Forssasta.

Kiipula on ammatillisen erityisopetuksen, aikuiskoulutuksen ja kuntoutuksen palvelujen tuottaja. Kiipulan koulutus- ja kuntoutuskeskusta ylläpitää Kiipulasäätiö. Kiipulan palveluksessa on noin 400 työntekijää ja päivittäinen asiakasmäärä on 1000 opiskelijaa ja kuntoutujaa. Vuosittainen liikevaihto on noin 29 miljoonaa euroa. Kiipula toimii kymmenellä paikkakunnalla Etelä-Suomen alueella. Kiipula koostuu ammattiopistosta, kuntoutuskeskuksesta ja puutarhasta. Ammattiopisto on ammatillinen erityisoppilaitos ja ammatillisen erityisopetuksen kehittämiskeskus. Oppilaat ovat erityistä tukea tarvitsevia. Erityisopetus tarjoaa ammatillista peruskoulutusta sekä valmentavaa ja kuntouttavaa opetusta ja ohjausta. Aikuiskoulutus järjestää työvoimakoulutusta, ammatillista lisäkoulutusta sekä ammatillisia kuntoutuskursseja. Kuntoutuskeskus tuottaa ja kehittää kuntoutuspalveluja työ- ja toimintakyvyn parantamiseksi ja elämänhallinnan tukemiseksi. Painopistealue on työikäisten ammatillinen ja lääkinällinen kuntoutus. Puutarha on kaupallinen opetuspuutarha, joka on erikoistunut kasvihuonetuotantoon. (Kiipula n.d.)

Hyria Koulutus Oy tarjoaa ammatillista koulutusta nuorille ja aikuisille sekä erilaisia koulutusvaihtoehtoja yrityksille ja yhteisöille. Hyrian omistavat Hyvinkään kaupunki, Riihimäen kaupunki, Hausjärven kunta, Lopen kunta ja Hyvinkää-Riihimäen Seudun Ammattikoulusäätiö. Yhtiöllä on osakkeita 25 000 kappaletta. Vuoden 2010 keskimääräinen perustutkinto-opiskelijoiden määrä oli 2730. Aikuiskoulutuksessa opiskelijatyöpäivien

määrä oli 304 000. Henkilöstöä Hyrialla on yli 500 ja liikevaihto oli vuonna 2010 yli 41 miljoonaa euroa. Hyria toimii 16:sta toimipisteessä seitsemällä paikkakunnalla. (Hyria n.d.)

Faktia Koulutus Oy on 1971 perustettu koulutusorganisaatio, joka toimii neljässä eri toimipisteessä. Päätoimipaikka sijaitsee Forssassa, minkä lisäksi sillä on kiinteät toimipisteet Hämeenlinnassa, Espoossa ja Turussa. Faktian keskeisimpiä palveluita ovat tutkinto- ja täydennyskoulutukset, henkilöstösertifikaatit sekä yrityksille ja julkisyhteisöille räätälöidyt henkilöstövalmennukset. Nosturialan koulutus on Opetusministeriön päätöksen mukaisesti Faktiassa erityistehtävänä. Vuosittainen opiskelijamäärä on yli 5000 ja Faktiassa voi suorittaa yli 50 ammatillista perus-, ammatti- ja erikoisammattitutkintoa. Henkilöstöä Faktiassa on 100 ja sen liikevaihto oli vuonna 2010 noin 9 miljoonaa euroa. (Faktia n.d.)

VATES-säätiö on asiantuntija-organisaatio, joka toimii vammaisten ja osatyökykyisten ihmisten yhdenvertaiseksi työllistämiseksi. Säätiö kehittää työllistymismenetelmiä, yllä pitää Kyvyt käyttöön -verkostoa, tarjoaa koulutusta sekä tekee vaikuttamistyötä. VATES- säätiöllä on 35 eri taustayhteisöä. (Vates-säätiö n.d.)

4.3 Työhönvalmennus KoutsiHäme-projektissa

KoutsiHäme- projektin työhönvalmennus tapahtui koulutuksessa ja työpaikoilla. Työhönvalmennus oli yksilöllistä ja tarpeiden mukaista työssä menestymiseen ohjaavaa tukea. Työhönvalmentajan tuki jatkui tarvittaessa myös koulutuksen tai työllistymisen jälkeen. Tavoitteena oli tukea työllistymistä ja kehittää työnantajayhteistyötä siten, että pääsy avoimille työmarkkinoille onnistuisi ja työntekijä menestyisi tehtävässään. KoutsiHäme- projektin työhönvalmennuspalvelu oli ilmaista asiakkaille.

Tekemällä ammattiin-koulutuksessa, jossa itse toimin työhönvalmentajana, työhönvalmennusta suunnattiin työnantajille suunnitelmallisesti. Työnantajiin oltiin yhteydessä jo ennen työssäoppimisjaksoa ja viimeistään aloituspäivänä tapasimme työpaikalla sopimuksen teon merkeissä. Näillä tapaamisilla sovittiin opiskelijan työtehtävistä, työajoista sekä työhönvalmennuksen tarpeesta. Työssäoppimisjaksolla työhönvalmentaja kävi jokaisen opiskelijan työpaikalla ainakin kolme kertaa: alussa, keskellä ja lopussa. Tarvittaessa työnantaja ja opiskelija pystyivät pyytämään myös ylimääräistä käyntiä tai ohjaus voitiin suorittaa myös puhelimitse tai sähköpostin välityksellä.

KoutsiHäme-projektissa työhönvalmennus tapahtui tiiviissä yhteistyössä kouluttajan kanssa. Kouluttaja ja työhönvalmentaja tekivät parityöskentelynä opiskelijavalinnat, henkilökohtaisen opetuksen suunnitelmat, työssäoppimisen ohjauksen ja jatkosuunnitelmat.

Työhönvalmentajan ja kouluttajan parityöskentelyn tuloksena opiskelijoilla oli mahdollisuus valita kenen kanssa työskentelee ja heille on enemmän aikaa henkilökohtaiseen ohjaukseen. Parityöskentely myös mahdollistaa

monipuolisemmat verkostot ja työllistymisen mahdollisuuksien ideoinnit ja näkemykset.

Oppilaitokselta tuli aina kaksi henkilöä kuulemaan kuinka on mennyt. Kuultiin enemmän koulutuksesta ja se motivoi työstämään opiskelijan oppimista.

Työhönvalmentaja toimi koulutuksen aikana tukihenkilönä opiskelijoille. Käytännön tehtävinä olivat esimerkiksi opetuksen suunnittelu, työssäoppimispaikkojen etsinnässä avustaminen, työssäoppimisen ohjaus ja työhakemusten tekemisessä avustaminen. Tarkkaa toimenkuvan rajausta ei ollut, vaan jokainen työhönvalmentaja loi oman toimenkuvansa opiskelijoiden ja koulutuksen tarpeen mukaan. Myös jokaisessa koulutusorganisaatiossa toimittiin hieman eri tavoin organisaation tarpeiden mukaisesti.

Kiipulassa työhönvalmentaja toimi tasavertaisena opiskelijan ohjaajana vastuukouluttajan kanssa. Koulutuksen suunnittelu, opiskelijavalinnat ja ohjaus tehtiin tiiviissä yhteistyössä. Tällainen työhönvalmentajan toimenkuvan muotoutuminen onnistui avoimella työparityöskentelyllä.

5 TUTKIMUSTEHTÄVÄ

Tässä luvussa käsitellään tutkimusta ja sen toteuttamista. Siinä avataan tutkimuksessa käytettyjä menetelmiä sekä pohditaan tutkimuksen luotettavuutta.

5.1 Tutkimuskysymykset

KoutsiHäme-projekti päättyy 31.12.2012. Sen tarkoituksena työhönvalmennuksen kehittämisen lisäksi myös selvittää työhönvalmennuksen vaikuttavuutta ja näin ollen myös työnantajien näkökulmaa.

Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää työnantajien kokemuksia KoutsiHäme- projektin työhönvalmennuksesta. Tavoitteena oli selvittää onko työhönvalmennuksesta ollut hyötyä työpaikkaohjaajalle ja onko työnantajien mielestä ohjauksesta ollut hyötyä opiskelijalle ammattitaidon oppimisessa. Kyselyn tarkoituksena oli myös selvittää onko ohjausta ollut riittävästi ja onko se ollut oikea-aikaista. Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää myös ovatko työnantajat saaneet työhönvalmennuksen avulla tietoa muista tukimuodoista. Lisäksi tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää kokevatko työpaikkaohjaajat työhönvalmennuksen tarpeelliseksi.

Kyselyn tavoitteena oli myös parantaa työnantaja yhteistyötä. Kysely antaa työnantajille mahdollisuuden vaikuttaa työhönvalmennukseen ja tunteen siitä, että heidän mielipidettään arvostetaan.

Tutkimuskysymyksinä olivat: Onko työnantajien mielestä työhönvalmennus ollut hyödyllistä? Onko työhönvalmennusta ollut riittävästi ja oikea-

aikaisesti työnantajien mielestä? Mitä työnantajat haluaisivat kehittää yhteistyössä?

5.2 Tutkimusmenetelmät

Tämä tutkimus on kvantitatiivinen eli määrällinen tutkimus. Kvantitatiivisessa tutkimuksessa keskeistä on muuttujien muodostaminen taulukkomuotoon ja aineiston saattaminen tilastollisesti käsiteltävään muotoon. Määrällisessä tutkimuksessa pyritään myös tekemään päätelmiä havaintoaineiston tilastolliseen analysointiin perustuen. (Hirsjärvi, Remes, Sajavaara 2004, 131.) Tässä tutkimuksessa pyrittiin kuvailemaan työnantajien näkemykset prosenttitaulukoiden avulla ja täten saada tulokset tilastollisesti käsiteltävään muotoon.

Tutkimus suoritettiin kyselytutkimuksena sähköpostitse. Kyselylomake tehtiin yhdessä KoutsiHäme- projektin työhönvalmentajien ja projektipäällikön kanssa. Lomakkeen kysymysmuoto oli tarkoituksellisesti lyhyt ja selkokielineen. Hirsjärvi ym. (2004, 184–185) toteavat, että kyselytutkimuksen etuna pidetään sitä, että niiden avulla voidaan kerätä laajaa tutkimusaineistoa ja näin ollen tutkimukseen voidaan saada paljon henkilöitä ja voidaan kysyä monia asioita. Tämän menettelyn etuna on juuri nopeus ja vaivaton aineiston saanti. Tässä tutkimuksessa kyselyitä lähetettiin 128 kappaletta, jolloin kyselytutkimus oli menetelmänä toimiva. Myös tulosten analysointi oli helppoa Digium Enterprise-ohjelman avulla. Tarkoituksena oli luoda yksinkertainen ja selkeä kyselylomake, joka olisi kaikille helposti ymmärrettävä. Kielen tuli olla yksinkertaista ja ytimekästä. Asteikkoihin perustuvista kysymyksistä jätimme pois vaihtoehdon 'en osaa sanoa'. Näin ollen kysymyksissä ei ollut helppoa pakotietä, vaan jokaiseen kysymykseen tuli vastata. Testasimme lomakkeen kolmella ulkopuolisella henkilöllä sekä KoutsiHäme-projektin työhönvalmentajilla ennen lähettämistä työnantajille.

Kyselylomakkeen alussa oli muutama monivalintakysymys liittyen vastaajan pohjatietoihin. Kyselylomake sisälsi asteikkoihin perustuvia kysymyksiä, joissa esitettiin väittämiä ja vastaaja valitsi niistä sen sopivimman vaihtoehdon. Asteikko oli 4-portaisena. Vastausvaihtoehdot olivat 'ei lainkaan', 'jonkin verran', 'melko paljon' ja 'erittäin paljon'. Kyselyn vastausvaihtoehdoiksi ei tarkoituksella valittu 'samaa mieltä/ eri mieltä' - väitteitä, koska ihmisillä on taipumus valita se vastausvaihtoehto, jota he arvelevat odotettavan. Tällaista vastaustaipumusta nimitetään sosiaalisesti suotavuudeksi (Hirsjärvi ym. 2004, 192). Kyselylomake sisälsi myös kaksi avointa kysymystä. Avoimet kysymykset antavat vastaajalle mahdollisuuden sanoa, mitä hänellä on todella mielessään, kun taas monivalintatyyppiset kysymykset kahlitsevat vastaajan valmiiksi rakennettuihin vaihtoehtoihin (Hirsjärvi ym. 2004, 190). Tältä osin kysely oli kvalitatiivinen.

Suurimpana verkkokyselyn ongelmana voi olla suureksi muodostuva vastaamattomuus. Suurelle määrälle lähetetty kysely ei yleensä tuota tulokseksi kovin suurta vastausprosenttia. Parhaimmillaan vastauksia saadaan

30–40 prosentilta. Usein tutkija joutuu muistuttamaan vastaajia parikin kertaa vastaamisesta. (Hirsjärvi ym. 2004, 185.) Myös tässä kyselyssä sähköpostikyselyn vastausprosentti jäi muistutteluista huolimatta 22 %:iin. Tästä syystä täydensimme kyselyä satunnaisotannalla puhelimitse. Puhelinkyselyssä käytimme samaa lomaketta kuin verkkokyselyssä.

5.3 Tutkimuksen toteuttaminen

Tutkimus toteutettiin kyselytutkimuksena. Kyselylomake (LIITE 1) suunniteltiin yhdessä KoutsiHäme- projektin työhönvalmentajien ja projektipäällikön kanssa. Kyselylomake piti sisällään monivalintakysymyksiä sekä asteikkoihin perustuvia kysymyksiä. Lomakkeen lopussa oli kaksi avointa kysymystä. Kysely toteutettiin Digium Enterprise-ohjelmalla.

Työnantajien yhteystiedot saatiin projektin omista työpaikkojen yhteystietolomakkeista, jotka oli täytetty jokaisessa työssäoppimispaikassa työssäoppimisjakson alussa. Työnantajan edustajia olivat kaikki ne henkilöt, jotka olivat olleet opiskelijoiden työpaikkaohjaajina tai työssäoppimissopimuksen tekijöinä. KoutsiHäme-projektiin kuuluvia koulutuksia, jotka olivat saaneet työhönvalmennusta, oli kaikkiaan seitsemältä eri koulutusalaalta. Näitä olivat hoiva- ja huolenpito, kiinteistöhuolto, liiketoiminta, myynti- ja asiakaspalvelu, puhdistuspalvelu, ravintola- ja catering ala ja sosiaali- ja terveysala. Koulutukset olivat Kiipulan, Hyrian ja Faktian aikuiskoulutuksen koulutuksia. Kaikki koulutukset olivat työvoimakoulutuksia.

Lomake saatekirjeineen (LIITE 2) lähetettiin 128:lle työnantajan edustajalle sähköpostitse. Työnantajan edustajilla oli vastausaikaa noin kolme viikkoa. Kahden viikon kuluttua kyselyn lähettämisestä kaikille lähetettiin muistutusviesti kyselyyn osallistumisesta.

Määräaikaan mennessä vastauksia tuli 29 kappaletta. Vastausprosentin (22 %) jäädessä näin heikoksi, ei tulos ollut luotettava. Lisäkysely toteutettiin puhelimitse. Puhelinkyselyyn osallistujat valittiin sattumanvaraisesti eri koulutuksen toteuttajilta. Lopulta vastauksia saatiin yhteensä 56, vastausprosentin noustessa näin 43 %:iin.

Vastaukset analysoi Digium Enterprise-ohjelma. Diagrammit ja kaaviot käsiteltiin yhdessä KoutsiHäme-projektin toimijoiden kanssa, jolloin avasimme vastauksiin vaikuttavia tekijöitä, kyselyn luotettavuutta, vastausprosenttia ja tarvittavia toimenpiteitä. Tämä analysointi toimi mielestäni myös hyvänä palautteenantona työhönvalmentajille. Tämä oli suoraa palautetta heidän tekemästään työstä.

5.4 Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys

Kyselylomaketta muokattiin muutaman kerran, mutta aikataulun kiireellisyyden vuoksi lomake tuli aika pian valmiiksi. Nyt jälkeenpäin pohdin sitä oliko kysymykset oikein laadittuja. Kysymyksiin oli helppo vastata ja ne olivat ymmärrettäviä, mutta sisälsivätkö väittämät liikaa jo kyselijän ennakko-odotuksia? Kun väitteinä esitetään, että ”ohjausta on ollut riittävä-

ti saatavilla”, pitääkö se sisällään jo sen asetelman, että sitä on ollut riittävästi? Olisiko kysymyksissä pitänyt olla myös vastakkainen asettelu esimerkiksi muodossa ”ohjausta ei ollut riittävästi”? Kuitenkin mielestäni lomake oli rakenteeltaan helppo ja kysymykset sekä väittämät helposti ymmärrettäviä. Tarkoituksena oli tehdä ymmärrettävä ja nopeasti vastattava kysely. Mielestäni siinä onnistuttiin kohtalaisen hyvin. Kyselyllä myös saatiin vastaukset haluttuihin kysymyksiin.

Metodinen triangulaatio tarkoittaa useiden menetelmien käyttöä samassa tutkimuksessa. Useiden menetelmien käyttö lisää tutkimuksen luotettavuutta. (Hirsjärvi ym. 2004, 218.) Tämän tutkimuksen luotettavuutta lisää se, että kyselyssä käytettiin asteikkoihin perustuvia kysymyksiä sekä avoimia kysymyksiä.

Kuten Hirsjärvi ym. (2004, 184) toteaa, on kyselytutkimuksen heikkous se, ettei kyselijällä ole mahdollisuutta varmistua siitä, kuinka vakavasti vastaajat ovat suhtautuneet kyselyyn. Myös väärinymmärryksiä on vaikea kontrolloida. Kyselylomakkeen etukäteen tehdyn testauksen avulla kuitenkin todettiin se, että lomake oli selkeä ja ymmärrettävä. Vastausvaihtoehtoja oli kohtuullisen vähän, joka paransi ymmärrettävyyttä. Kysymyksiä ei myöskään ollut liikaa, joten todennäköisyys vastauksiin paneutumisessa kasvaa. Mutta kuten Hirsjärvi toteaa, ei ole varmuutta siitä kuinka vakavasti vastaajat ovat vastanneet kyselyyn. Kuitenkin luottamus siihen, että kyselyyn vastaajat ovat työnantajia ja työpaikkansa edustajia, lisää mielestäni kyselyn luotettavuutta.

Oma asemani KoutsiHäme- projektin työhönvalmentajana tarkoittaa myös sitä, että kyselyn vastaukset kohdistuivat minun tekemääni työhön. Pysin kuitenkin koko ajan tutkimaan vastauksia objektiivisesti ja mielestäni siinä onnistuinkin hyvin. Lopullisista vastauksista en kuitenkaan voinut päätellä mitkä vastaukset ovat omilta asiakkailtani ja mitkä muiden työhönvalmentajien asiakkailta. Koin, että se etten enää työskennellyt kyseisessä tehtävässä toi minulle mahdollisuuden tarkastella tuloksia ja koko tutkimusta hieman ulkopuolisena.

Vastausten yhteinen analysointi ja tulkinta koko KoutsiHäme- projektin henkilöstön kesken lisää tutkimuksen luotettavuutta. Tulosten tulkinta ei ole tällöin yhden ihmisen varassa. Myös puhelin kyselyä oli tekemässä kaksi kyselijää.

Saadakseni luotettavan tuloksen, teimme sähköpostikyselyn lisäksi kyselyitä myös puhelimitse. Puhelinhaastattelua teki siis minun lisäksi toinenkin työhönvalmentaja. Soitimme siis myös omien oppilaidemme työ-
sääoppimispaikoille. Kuinka todenmukaisesti vastaajat silloin vastasivat, koska kysely kuitenkin koski meidän tekemää työtämme? Tässä hetkessä kuitenkin oli mahdotonta irrottaa kenenkään muun työajasta aikaa tällaisen kyselyn tekemiseen ja tarkoituksena oli saada tehtyä kyselyt ennen kesälomia. Tällöin päädyimme siihen, että suoritimme puhelinkyselyn itse. Toisaalta sen luotettavuuden puolesta puhuu se seikka, että kaikkein kriittisimmän palautteen saimme nimenomaan puhelinkyselyssä.

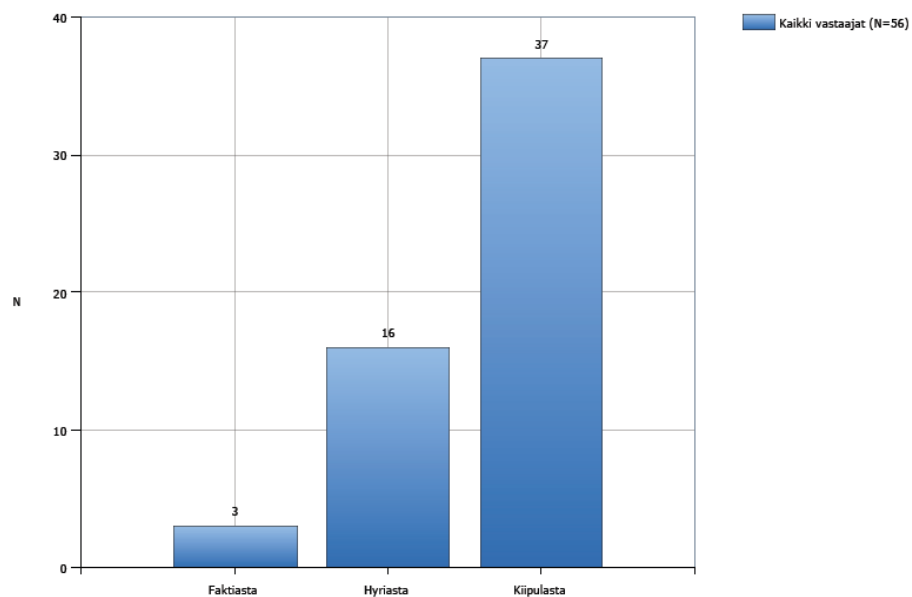
Vastausprosentin jäädessä alle 50 %:n on tulos mielestäni suuntaa antava. Sitä ei kuitenkaan voi yleistää kaikkien työnantajien vastauksiksi. Se kuitenkin antaa näkemystä siitä millaisena työnantajat ovat nähneet Koutsin Hämehän projektin työhönvalmennuksen ja sen tarpeellisuuden. Vastauksen luotettavuutta nostaa se, että vastaukset ovat jakautuneet koko Etelä-Suomen alueelle, usealle koulutusalueelle ja koulutusorganisaatiolle.

Vastausten luotettavuuteen saattaa vaikuttaa todellakin moni asia. Työnantajat ovat hyvin kiireisiä ja sähköpostikyselyitä tulee todella paljon. Jos aihe ei kiinnosta tai kosketa, on sähköposti helppo pyyhkiä roskapöydästä. Vastaajalla on saattanut olla kiire, jolloin hän ei ole ehtinyt paneutua kysymyksiin huolella. Tai hänellä on paljon työhön liittyvää henkistä rasitusta, jolloin ajatukset ovat saattaneet harhailla muualla kuin kyselyssä.

Ovatko kyselyyn vastanneet ne aktiiviset, jotka ovat myös jo valmennusvaiheessa osanneet kysyä ja vaatiakin tukea? Kuinka vastaus saadaan niiltä hiljaisilta, ehkä vähän vetäytyviltäkin, työnantajilta? Jäin myös pohtimaan olivatko vastanneet pohtineet asiaa yhdessä kaikkien työpaikan asiainsi- anosaisten kanssa vai oliko vastauksen antanut vain sähköpostin saaja.

6 TULOKSET

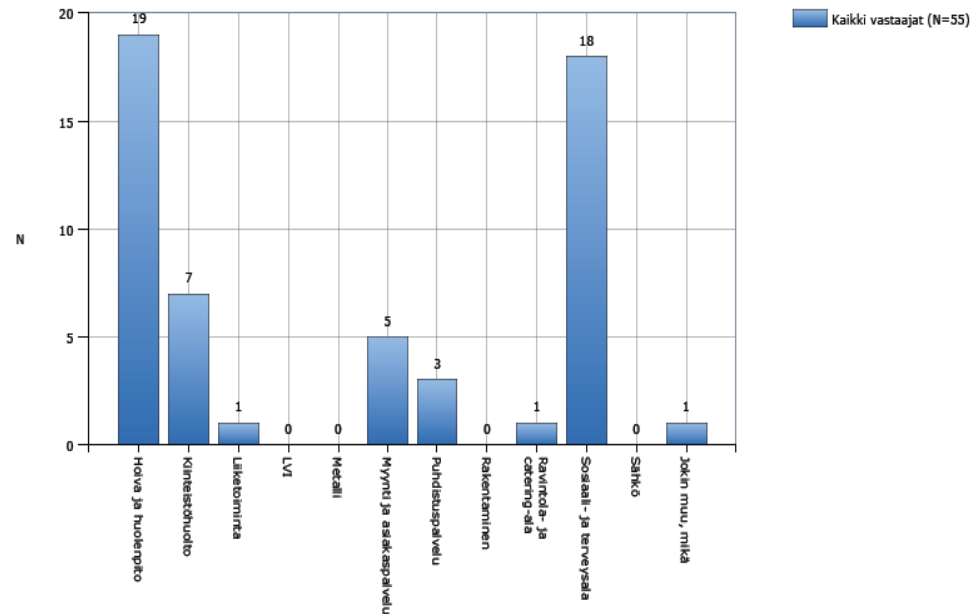
Kyselyyn vastanneita työnantajan edustajia oli kaikkiaan 56 kappaletta. Vastanneista 37 (66 %) oli Kiipulan opiskelijoiden työssäoppimispaikkoja, 16 (29 %) Hyriän ja 3 (5 %) Faktian (kuvio 1). Kiipulan opiskelijoiden työssäoppimispaikkojen vastausmäärän suuruus johtunee osaltaan siitä, että Kiipulan opiskelijoiden ja työssäoppimispaikkojen määrä oli suurempi kuin muiden koulutusorganisaatioiden.



KUVIO 1 Työssäoppimispaikkojen koulutusorganisaatio

37 (67 %) vastanneista organisaatioista oli sosiaali- ja terveysalan työpaikkoja. Vastaajista 7 (13 %) oli kiinteistöhuollosta, 5 (9 %) myynnin- ja asiakaspalvelun toimipaikoista ja loput 6 (12 %) muilta koulutusaloilta. Organisaatioista 57 % oli yksityisiä yrityksiä ja 34 % kunnallisia. Loput 9 % olivat muun muassa säätiötä tai muita vastaavanlaisia kolmannen sektorin yrityksiä (kuvio 2).

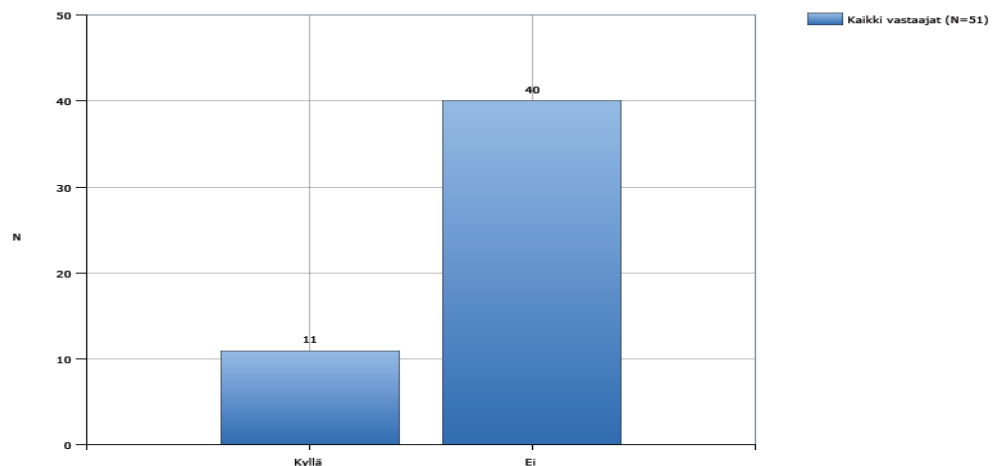
Organisaation toimiala



KUVIO 2 Vastanneiden organisaatioiden toimiala

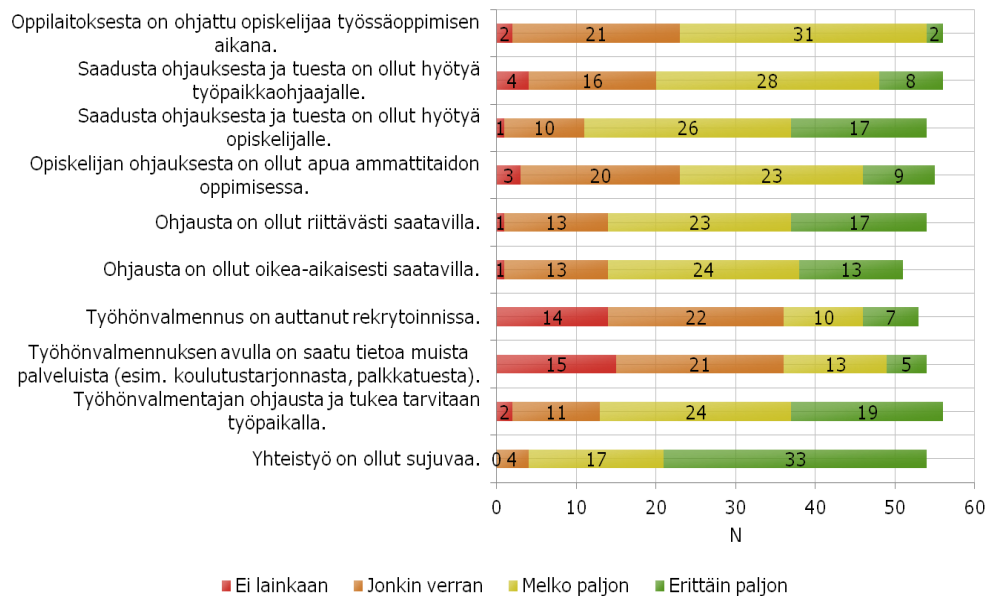
Vastaajista 40 (78 %) ei ollut työssäoppimisen aloittamisen vaiheessa tar-koitusta työllistää opiskelijaa (kuvio 3). Samaan aikaan opiskelijoille teh-dyn tutkimuksen (KoutsisHäme 2012) mukaan kuitenkin yli 60 % opiskeli-joista oli töissä työssäoppimisjakson jälkeen.

Organisaation tarkoituksena on ollut työllistää opiskelija



KUVIO 3 Organisaation tarkoitus työllistää opiskelijaa työssäoppimis-jakson jälkeen

Alla olevassa kuviossa (Kuvio 4) on yhteenvedona kaikkien asteikkoihin perustuvien kysymysten vastaukset. Vastaajia oli 56 ja kaikki vastaajat vastasivat kaikkien kohtien kysymyksiin. Kuvion lukemista helpottavat värikoodit. Mitä enemmän kuviossa on keltaista ja vihreää, sitä positiivisempi vastaus on ollut. Punainen ja oranssi kuvaavat tyytymättömyyttä kysyttyyn alueeseen. Kuviossa näkyy myös numeroina vastausmäärät.



KUVIO 4 Kyselyn vastausten yhteenvedo

6.1 Ohjauksen hyödyllisyys

Yli puolet (33 kpl) työnantajista koki, että opiskelijat ovat saaneet oppilaitoksesta melko paljon ohjausta työssäoppimisjakson aikana. Kuitenkin lähes 40 % vastaajista oli sitä mieltä, että ohjausta on ollut vain jonkin verran. Muutama prosentti vastaajista oli myös sitä mieltä, ettei oppilasta ollut ohjattu työssäoppimisen aikana lainkaan. Vain muutama prosentti oli sitä mieltä, että opiskelijaa oli ohjattu erittäin paljon. Oman kokemukseni pohjalta ajattelen, että vastaukset saattoivat riippua hyvinkin siitä, minkä koulutusorganisaation työhönvalmennusta työnantaja oli saanut ja millainen työnantajan ohjauksen tarve on ollut. Eri koulutusalojen työhönvalmennus on ollut erilaista riippuen opiskelijan tarpeesta ja myös ihan fyysisistä etäisyyksistä. Myös käsite siitä, mikä on paljon ja vähän vaihtelee eri vastaajien kesken.

Voi vapaasti keskustella ja kysellä.

64 % vastanneista työnantajista koki, että työpaikkaohjaaja on saanut ohjauksesta hyötyä melko paljon tai erittäin paljon. Yli 80 % koki, että opiskelija on saanut ohjauksesta hyötyä melko paljon tai erittäin paljon. Useat vastaajat kokivat kuitenkin, että on vaikea arvioida opiskelijan puolesta

onko hän hyötynyt ohjauksesta. Tämä tulos osoittaa selvästi kuinka tärkeänä ja hyödyllisenä työnantajat pitävät työhönvalmennusta. Työhönvalmennus on ollut hyödyllistä työnantajien mielestä sekä heille että opiskelijalle.

Ohjauksen tarve riippuu opiskelijan ammattitaidosta ja asenteesta.

Yli 50 % oli sitä mieltä, että ohjauksesta on ollut melko paljon tai erittäin paljon apua ammattitaidon oppimisessa. Kuitenkin vähän alle 50 % vastaajista on ollut sitä mieltä, että ohjauksesta on ollut vain jonkin verran tai ei lainkaan apua ammattitaidon oppimisessa. KoutsiHäme- projektin työhönvalmennuksen asiakkaat ovat olleet hyvin monilta koulutusaloilta (Kuvio 2) eikä työhönvalmentajilla ole ollut ammatillista osaamista kaikkiin aloihin. KoutsiHäme- projektin työhönvalmentajien osaamisalue ja painotus ohjauksessa on ollut enemmän työhön sijoittumisen tukemisessa ja ohjauksen varmistamisessa työpaikalta.

6.2 Ohjauksen riittävyys ja ajoitus

Lähes 80 % vastaajista koki, että ohjausta on ollut riittävästi ja oikea-aikaisesti saatavilla. Vain noin 20 % vastaajista oli sitä mieltä, että ohjausta on ollut vain jonkin verran tai ei lainkaan eikä se ole ollut oikea-aikaista. Tämä vastaus kertoo, että KoutsiHäme- projektin tekemä työhönvalmennus on kohdistettu työnantajan näkökulmasta oikea-aikaisesti ja panostus on ollut riittävä. Kokemus on tietysti subjektiivinen ja riippuu jokaisen vastaajan omasta käsityksestä mikä on riittävä tai riittämätöntä. Kuitenkin tyytyväisten prosenttiosuuden noustessa noinkin korkeaksi voi vastauksesta tehdä johtopäätöksen siitä, että ohjausta on määrällisesti ollut riittävästi.

Tarvittaessa ohjausta on saanut aina.

Enemmänkin olisi voinut olla.

Työnantajista noin 35 % oli sitä mieltä, että ohjauksesta on ollut apua melko paljon tai erittäin paljon rekrytoinnissa. Lähes 30 % koki, ettei ohjaus ollut auttanut rekrytoinnissa lainkaan. Tähän alhaiseen prosenttimäärään tosin vaikuttanee se, ettei rekrytoinnin tarvetta edes ollut suurimmalla osalla työnantajista siinä vaiheessa kun opiskelija aloitti työssäoppimisen. Opiskelijoille tehty aikaisempi tutkimus (KoutsiHäme 2012) kertoo kuitenkin, että suuri osa opiskelijoista työllistyi koulutuksen päätyttyä. Tämä tosiasia kuitenkin kertoo mielestäni, että työhönvalmennuksen avulla on rekrytoitu ihmisiä, vaikkei rekrytoinnin tarvetta yrityksillä varsinaisesti ollutkaan. Tärkein tekijä tietysti rekrytoinnin onnistumisessa on ollut opiskelijoiden oma aktiivisuus ja osaaminen. Työhönvalmennus on tukenut sitä.

Hyvä harjoittelija on apuna työssä ja työssäoppimisen aikana työnantaja huomaa potentiaaliset työntekijät. Harjoittelija

työllistyi työssäoppimispaikkaansa palkkatuella, vaikka aluksi vapaista työpaikoista ei ollut tietoa.

Opiskelija on rekrytoitu kesätöihin ja keikkahommiin. Yhteistyö on ollut hyvää oppilaitoksen kanssa ja olemme saaneet paljon uutta tietoa, jota olemme voineet soveltaa työssämme.

Vain reilu 30 % vastaajista oli kokenut saaneensa melko paljon tai erittäin paljon tietoa muista palveluista työhönvalmentajalta. Melkein 30 % vastanneista oli sitä mieltä, etteivät olleet saaneet lainkaan tietoa muista palveluista työhönvalmentajalta. Muilla palveluilla tarkoitetaan esimerkiksi palkkatukea tai muita koulutuksia. Tämä tulos osoittaa selkeästi sen, mihin työhönvalmentajien täytyy tulevaisuudessa kiinnittää huomiota. Työnantajat tarvitsevat tietoa ja ohjausta muiden tukipalveluiden käytöstä ja työhönvalmentaja voi mahdollistaa työllistymistä näiden tukien tarjoamisella työnantajalle. Erityisesti palkkatuen ja työllistämisolojen muutostuella voidaan ohjata myös vajaakuntoiset työttömät avoimille työmarkkinoille.

Tiedonsaanti muista palveluista on ollut tärkeää.

6.3 Kokemus tarpeellisuudesta ja yhteistyöstä

Lähes 80 % vastanneista koki, että työhönvalmennusta tarvitaan työpaikoilla. Tämä kuvaa sitä, että työhönvalmennus on palveluna hyödyllistä ja tarpeellista. Tärkeää on nähdä, että työnantajat oikeasti tarvitsevat tukea ja ohjausta opiskelijoiden ja työttömien ohjaamisessa ja mahdollisessa työllistämisessä. Selvästikin halua ja tarvetta työllistämiseen on, kunhan tukea ja ohjausta on saatavilla.

Kaikki tuki on tärkeää.

Yli 90 % vastanneista koki, että yhteistyö on ollut hyvää. Yksikään vastaajista ei ollut täysin tyytymätön yhteistyöhön. Tämä vastaus peilaa myös käytännön havaintoja. Työnantajayhteistyö on ollut KoutsiHäme- projektissa antoisaa ja molemmiin puolin luottamuksellista. Uusia yhteistyökuvioita on luotu koko projektin ajan ja työnantajat ovat olleet avoimesti mukana kehittämässä toimintaa ja työllistymisen mahdollisuuksia.

Tiivis ja hyvä yhteistyö ja vuorovaikutus. Joustava yhteistyö.

Kyselylomakkeen avoimilla kysymyksillä haluttiin selvittää sitä, mikä työnantajien mielestä on ollut kaikkein hyödyllisintä oppilaitoksen ja työnantajan yhteistyössä ja mitä asioita työnantajat haluaisivat kehittää yhteistyössä. Työnantajat toivoivat vastauksissaan tiheämpää yhteydenottoa oppilaitoksen suunnalta ja selkeämpiä ohjeistuksia työssäoppimisen alussa sekä avoimempaa tiedottamista opiskelijaan liittyvissä erityiskysymyksistä. Myös lisää käytännönohjausta ja -tehtäviä kaivattiin. Kaikkein hyödyllisimpänä työnantajat kokivat tällä hetkellä joustavan yhteistyön ja sitä

kautta saadun ohjauksen ja tuen niin opiskelijalla kuin ohjaajallekin. Useissa vastauksissa pidettiin myös positiivisena asiana sitä, että työpaikka sai opiskelijoista hyviä työntekijöitä.

Ennen jakson aloittamista opiskelijan mahdollisimman yksityiskohtaiset tavoitteet - mitä hän haluaa alalta oppia. Oppilaan aikaisempi työkokemus ja koulutus sekä halu jatkaa alalla olisi ensiarvoisen hyvä tietää.

7 POHDINTA

Työn rajaaminen oli yksi tärkeä tehtävä. Mielestäni teoreettisen taustatiedon rajaaminen oli helppoa ja tiesin selkeästi mitä asioita halusin nostaa esille tarkemmin. Aiheen rajaaminen pysyi koko ajan hallinnassa eikä tunnetta työn liiasta laajenemisesta tullut oikeastaan missään vaiheessa. Tarkoituksenani oli valaista työttömyyttä ja siihen liittyviä tekijöitä niin hyvin, että myös asiasta tietämätön ymmärtää tutkimukseen ja sen tuloksiin johtavat tekijät.

Vastaavia tutkimuksia työnantajille oli vaikea löytää. Luulen tämän johtuvan siitä, että työhönvalmennus on vieläkin hyvin vähän suuntautunut työnantajayhteistyöhön. Valmennuksen painopiste on edelleen työttömässä tai opiskelijassa, eikä työnantajaa nähdä niin tärkeänä osana. Tästä syystä myöskään työnantajien näkemyksiä tai kokemuksia ei ole tutkittu.

Kyselyn toteuttaminen työnantajille oli ajankohtaista KoutsiHäme- projektin päättymisen ja loppuraportoinnin kannalta. Työnantajien näkökulma oli kuitenkin kiinnostanut minua jo pitkään työhönvalmennusta tehdessäni. Arjen keskellä, opiskelijan ja työssäoppimisen asioihin keskittyessä, ei enää ollut aikaa paneutua siihen, millaista ohjausta työnantajat olisivat toivoneet tehtävän. Olinkin tyytyväinen, että sain tehdä tämän työn opinnäytetyönäni.

Sähköpostikyselyn vastausprosentti jäi vaatimattomaksi ollen 22 %. Kyselyn toteuttamisen ajankohta ei ollut kaikille työnantajille paras mahdollinen. Osa heistä oli jo unohtanut koko projektin. Tällaisen kyselyn toteuttaminen olisi ollut kaikkien hedelmällisintä heti työssäoppimisjakson päätyttyä. Joidenkin vastaajien kanssa kyselyn toteuttamisen ajankohta on liian myöhään. Luulen, että tämä oli osaltaan myös syy pieneen vastausprosenttiin. Työnantajat eivät voineet vastata kyselyyn, kun eivät muistaneet mistä kysytään.

Sähköpostikyselyn alhainen vastausprosentti saattoi johtua myös monesta muusta tekijästä. Puhelinkyselyyn vastasivat kaikki, jotka tavoitimme. Kyselyn tavoitavuus oli yksi mieltäni askarruttava kysymys. Sain yhteystiedot työnantajille eri työhönvalmentajilta. Suurelta osalta kuitenkin puuttui sähköpostiosoite tai se oli väärä. Oikeiden osoitteiden löytäminen oli suuri työ. Siitäkin huolimatta lähes 50 sähköpostia ei koskaan tavoittanut kyseisiä vastaanottajia. Yhteyshenkilö oli joko poistunut kyseisestä työpaikasta tai vaihtanut nimeään. Uskon myös, että joissakin yhteystiedoissa oli henkilö, joka oli yrttyksessä vastannut työharjoittelusta, mutta ei ollut tehnyt

käytännön työtä opiskelijan ja työhönvalmentajan kanssa. Tällöin asia on jäänyt hyvin irralliseksi eikä vastaanottaja ole nähnyt syytä vastata kyselyyn.

Vastausten laatuun varmasti vaikuttaa se, että suuri osa vastaajista oli sosiaali- ja terveysalalta. Tällä alalla on pitkät perinteet työssäoppimisesta ja ohjaajat ovat jo pitkään kouluttaneet oman työnsä ohella opiskelijoita. Nämä seikat vaikuttavat siihen, että kyseiseltä alalta oli vastauksia saatu paljon. Sosiaali- ja terveysalan työnantajien vastaukset vaikuttavat erityisesti rekrytoinnin kysymykseen, koska suurin osa heillä harjoittelevista ei kyennyt työllistymään heille ilman koulutusta. Tästä syystä he eivät myöskään ole kokeneet tarvitsevansa eivätkä saaneensa tukea rekrytointiin.

Tärkeimpänä tuloksena kyselystä mielestäni nousi se, että työnantajat kokevat työhönvalmennuksen hyödyllisenä ja tarpeellisenä tukimuotona niin opiskelijalle kuin työpaikkaohjaajallekin. Tämä seikka oli tullut esille jo useissa keskusteluissa työnantajien kanssa, mutta lisävarmuutta kysely toi nimenomaan sen hyödyllisyydestä myös työnantajalle.

Itseäni työhönvalmentajana kiinnosti, olimmeko osanneet antaa tukea ja ohjausta riittävästi ja oikea-aikaisesti. Joskus työn keskellä kun tuntui, että aikaa ei riittänyt kenellekään tarpeeksi. Kyselyn tulosten perusteella KoutsiHäme- projektin toteuttama työhönvalmennus on ollut työnantajan näkökulmasta oikea-aikaista ja sitä on ollut riittävästi. Muiden tukimuotojen tiedottamissa työnantajille tulisi kuitenkin kyselyn mukaan tehostaa. Tukimuodoista tiedottaminen on varmasti yksi työhönvalmentajien keskeisimmistä tehtävistä. Luulen, että juuri näiden tukiviidakoiden yli pääsemisessä työnantajat tarvitsevat kaikkein eniten työhönvalmentajien tukea ja ohjausta.

Kyselyyn vastanneista suurin osa on Kiipulan toimipaikan työssäoppimispaikkojen ohjaajia ja vastaukset kohdistuvat näin ollen suurelta osin vain kolmen työhönvalmentajan toimintaan. Vastauksiin saattaa siis vaikuttaa myös persoonatekijät eli se, kuinka miellyttävänä tai ei-miellyttävänä työhönvalmentajaa pidetään ja kuinka hyvin yhteistyö hänen kanssaan on yleisesti sujunut. Tuloksiin saattaa joidenkin kohdalla myös vaikuttaa opiskelijan persoona ja kuinka hänen työssäoppimisjaksonsa on onnistunut. Tulokset ovat näin ollen hyvin suuntaa antavia. Kuitenkin työnantajien vastausten ja kokemusten perusteella voi tehdä johtopäätöksen siitä, että työhönvalmennus on hyödyllinen tukimuoto työnantajien mielestä. He kokevat, että sitä tarvitaan työssäoppimispaikoilla ja tällainen tuki hyödyttää sekä ohjaajaa että opiskelijaa. Työhönvalmennus tällaisena tukimuotona näyttäisi myös helpottavan työnantajien ja koulutuksen järjestäjien yhteistyötä. Yhteistyö on saumatonta ja tiedonkulku paranee.

Vaikka vastaukset olivat suurelta osin Kiipulan työssäoppimispaikoista, ovat vastaukset kuitenkin ympäri Etelä-Suomea ja monelta eri alalta. Tämä nostaa mielestäni tulosten luotettavuutta ja tuo työnantajien näkökulmaa myös Kanta-Hämeen ulkopuolelta.

Opiskelijoille tehdyn kyselyn mukaan, suuri osa opiskelijoista oli työllistynyt työssäoppimisjakson päätyttyä. Uskon, että työhönvalmennuksella on ollut osaltaan vaikutusta tähän. Suurin vaikuttava tekijä on tietysti opiskelija itse omine taitoineen ja persoonallisine ominaisuuksineen, mutta työhönvalmentaja tarjoamalla tukeaan ja kertomalla työllistymistä helpottavista tukitoimista, mahdollistaa osaltaan onnistuneen työllistymispolun.

Kuten Pehkonen (2009, 68) mainitsi, on meillä samaan aikaan pula työntekijöistä ja pula työpaikoista. Osaavia tekijöitä oikeisiin paikkoihin tarvitaan. Mielestäni työhönvalmentajan työtä tärkeimmillään on löytää oikea työpaikka oikealle tekijälle. Uusia työnantajien ja työntekijöiden kohtaamisia tarvitaan. Uskon, että pian työnhaku laajenee sosiaaliseen mediaan. Jo nyt Facebookissa leviää työnhakuilmoituksia. Tällaiset innovatiiviset työnhakumenetelmät tulevat olemaan myös työhönvalmentajan tulevia työkaluja. Tärkeintä ei ole se, kuinka työnantajat tavoittaa, vaan se, että heidät tavoittaa. Työhönvalmennuksesta täytyy tehdä työnantajille tuttua ja luotettavaa palvelua, joka vastaa heidän tarpeisiinsa silloin kun he apua tarvitsevat.

Tärkeää on huomioida se, että työhönvalmennusta tarvitaan. Myös työnantajat ovat sitä mieltä. Miksi se ei sitten ole enemmän käytetty tukimuoto? Koetaanko yksilöllinen palvelu kustannuksiltaan liian kalliiksi vai eikö työhönvalmennuksen tehokkuutta vieläkään tunnisteta? Mielestäni työhönvalmennuksen palvelua täytyisi ohjata entistäkin enemmän palvelemaan myös työnantajia. Tällöin nähtäisiin laajemmin työhönvalmennuksen hyöty ja lisättäisiin palvelun tunnettavuutta. Näillä keinoilla siihen ehkä saataisiin myös lisää resursseja.

Jatkotutkimusta olisi mielestäni hyvä tehdä siitä, millaista palvelua tai tukea työnantajat haluaisivat työhönvalmentajalta. Vastauksia tutkiessani minua jäi mietityttämään millaista tukea työnantajat työhönvalmentajilta haluaisivat ja millaista yhteistyötä ja työllistämispolkuja helpottavia kuviota työhönvalmentajat voisivat työnantajien kanssa tehdä.

Tulevana sosionomina opin tätä työtä tehdessäni huomaamaan sen, kuinka tärkeää on huomioida työssään kaikki yhteistyökumppanit. Työhönvalmentajana pitäisi kiinnittää entistä enemmän huomiota työnantajiin, koska kyselyn mukaan he pitivät työhönvalmennusta tärkeänä myös heille. Opinnäytetyön tekeminen opetti myös kirjallisen tekemisen työn taitoja ja erityisesti kyselymuotoisen tutkimuksen tekemistä.

LÄHTEET

- Ala-Kauhaluoma, M & Härkäpää, K. 2006. Yksityinen palvelusektori heikoimmassa työmarkkina-asemassa olevien työllistäjänä. Työpoliittinen tutkimus. Työministeriö.
- Alho, K., Kaitila, V. & Kotilainen, M. 2006. Työllisyys ja tuottavuus. Helsinki: Hakapaino Oy.
- Blomgren, S. 2005. Toimivia palveluohjauksen elementtejä etsimässä. Sosiaali- ja terveysalan tutkimus- ja kehittämiskeskus.
- Cazaerck, R., Geirnaert, L., Henau, L., Kauranen, U., Ora, P., Struyvelt, L. & Zaeye, T. 2008. Handbook for empowering strategies in social services and vocational rehabilitation. AC Veurt. DPN Nijmegen.
- Faktia. Faktia koulutuksen verkkosivut. Viitattu 14.4.2012. www.faktia.fi/fin/faktia/
- Hankamäki, J. 2005. Työttömän kuolema. Helsinki: Hakapaino Oy.
- Heinonen, E., Hämäläinen, K., Räisänen, H., Sihto, M. & Tuomala, J. 2004. Mitä on työvoimapolitiikka? Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2004. Tutki ja kirjoita. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.
- Hyria. Hyria koulutuksen verkkosivut. Viitattu 14.4.2012. www.hyria.fi/hyria/toimintakertomus_2010
- Härkäpää, K., Ala-Kauhaluoma, M., Hyvärinen, M., Kokko, R-L & Narumo, R. 2000. Tavoitteena työ- tuetun työllistymisen kehitysnäkymiä. Kuntoutussäätiön työselosteita 21/2000. Helsinki: Yliopistopaino.
- ILO. International Labour Organization. 2012. Employment and unemployment. Viitattu 23.3.2012. www.ilo.org/global/statistics-and-databases/statistics-overview-and-topics/employment-and-unemployment/lang--en/index.htm
- Keijonen, M. 2008. Avain työhön!-projektin loppuraportti. Keskuspuiston ammattiopisto.
- Kiipula. Kiipulasäätiön verkkosivut. Viitattu 11.1.2012. www.kiipula.fi/fi/kiipulasaatio
- KoutsiHäme 2012. Kysely KoutsiHäme- projektin opiskelijoille. Julkaisematon teos.
- KoutsiHäme – työvaltaisilla menetelmillä palkkatyöhön. N.d. Kiipulasäätiö. Viitattu 05.01.2012.

www.kiipula.fi/fi/kehittamishankkeet/esr-hankkeet/koutsihame

Luukkonen, A., Korkeamäki, O. & Kyyrä, T. 2005. Aktiivinen työvoimapolitiikka yritysten näkökulmasta. Helsinki: Hakapaino Oy.

Moisala, J., Suoniemi, I. & Uusitalo, R. 2006. Työttömien tilastollinen profilointi. Työministeriö. Helsinki: Hakapaino Oy.

Paanetoja, J. 2005. Työlainsäädännön perusteita työvalmentajille. Kerava: Savion kirjapaino Oy.

Pehkonen, J. 2009. Pulaa työstä ja työvoimasta. Helsinki: Yliopistopaino.

Pikkusaari, S. 2012. Työ(hön)valmennus pintaa syvemmältä. Hämeenlinna: Hämeenlinnan Offset Paino Oy.

Sariola, L. 2005. Tuettu työllistyminen. Näkökulmia tuetun työllistymisen työhönvalmennukseen. VATES-säätiö. Helsinki: Savion kirjapaino Oy.

Satakunnan ammattikorkeakoulu 2012. Työvoimaa kuntoutujista. Työmieli-hanke.

Suomen virallinen tilasto. Työvoimatutkimus 2012. Helsinki. SVT- neuvottelukunta. Viitattu 25.3.2012.

www.tilastokeskus.fi/til/tyti/2012//02/tyti_2012_02_2013-03-20_tie_001_fi.html

Tiainen, R., Oivo, M., Puumalainen, J. & Korkeamäki, J. 2011. Tukea massenneuksen jälkeiseen työhön paluuseen. Helsinki: Kuntoutussäätiö.

Tilastokeskus. N.d. Työtön. Viitattu 25.03.2012.
www.stat.fi/meta/kas/tyoton.html

Toivonen, L., Kauranen, U. & Jokinen, J-M., Työhönvalmennus ammatillisen kuntoutuksen ja -ohjauksen välineenä. Koutsi.

Työvaltaisilla menetelmillä palkkatyöhön. N.d. KoutsiHäme – ESR-projekti 2009-2012 esite.

Vahvelainen, K. 2008. Työhönvalmennus- tukea ja ohjausta työelämään. Lahden ammattikorkeakoulu. Sosiaalialan koulutusohjelma. Opinnäytetyö.

VATES-säätiö. N.d. VATES-säätiö. Viitattu 09.08.2012.
www.vates.fi/mikaonvates

Vehkomäki, A. 2007. Ammatillinen erityisopetus matkalla työammattiin. Koutsi.

Välimaa, A., Ylipaavalniemi, P., Pikkusaari, S. & Hassinen, M. 2012. Sosiaalisen työllistämisen toimiala- palveluilla tasa-arvoa työllisyyteen. Helsinki: Valtakunnallinen työpajayhdistys ry.

Ylipaavalniemi, P., Sariola, L., Marniemi, J. & Pekkala, T. 2005. Sosiaalisen työllistämisen toimialan käsitteet. VATES-säätiö. Helsinki: Valtakunnallinen työpajayhdistys ry.

TYÖNANTAJIEN KYSELYLOMAKE

1. Organisaation toimiala

- | | | | |
|---|--|--|--|
| <input type="radio"/> Hoiva ja huolenpito | <input type="radio"/> LVI | <input type="radio"/> Puhdistuspalvelu | <input type="radio"/> Sosiaali- ja terveysala |
| <input type="radio"/> Kiinteistöhuolto | <input type="radio"/> Metall | <input type="radio"/> Rakentaminen | <input type="radio"/> Sähkö |
| <input type="radio"/> Liiketoiminta | <input type="radio"/> Myynti ja asiakaspalvelu | <input type="radio"/> Ravintola- ja catering-ala | <input type="radio"/> Jokin muu, mikä <input type="text"/> |

2. Organisaatio on

- ☐ yksityinen
 ☐ kunnallinen
 ☐ Jokin muu, mikä

3. Teillä on ollut opiskelija

- ☐ Faktiasta
 ☐ Hyriasta
 ☐ Kiipulasta

4. Organisaation tarkoituksena on ollut työllistää opiskelija

- ☐ Kyllä
 ☐ Ei

5. Mielipide opiskelijan ohjauksesta ja työhönvalmennuksesta

	Ei lainkaan	Jonkin verran	Melko paljon	Erittäin paljon	Muu maininta
Oppilaitoksesta on ohjattu opiskelijaa työssäoppimisen aikana.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="text"/>
Saadusta ohjauksesta ja tuesta on ollut hyötyä työpaikkaohjajalle.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="text"/>
Saadusta ohjauksesta ja tuesta on ollut hyötyä opiskelijalle.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="text"/>
Opiskelijan ohjauksesta on ollut apua ammattitaidon oppimisessa.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="text"/>
Ohjausta on ollut riittävästi saatavilla.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="text"/>
Ohjausta on ollut oikea-aikaisesti saatavilla.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="text"/>
Työhönvalmennus on auttanut rekrytoinnissa.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="text"/>
Työhönvalmennuksen avulla on saatu tietoa muista palveluista (esim. koulutustarjonnasta,	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="text"/>

Työhönvalmennus- tukea työnantajalle

palkkatuesta).

Työhönvalmentajan ohjausta ja
tukea tarvitaan työpaikalla.

☐ ☐ ☐ ☐

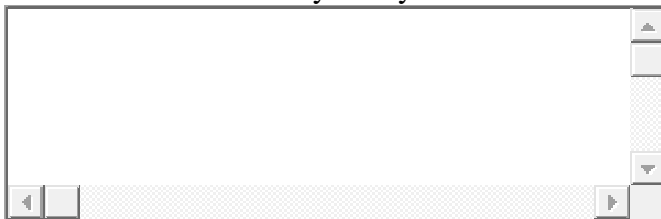
Yhteistyö on ollut sujuvaa.

☐ ☐ ☐ ☐

6. Mikä on ollut kaikkein hyödyllisintä oppilaitoksen ja työpaikan yhteistyössä?



7. Mitä asioita haluaisit yhteistyössä kehittää?



KYSELYN SAATEKIRJE

HEI!

Toimipaikassanne on ollut 2010 - 2012 välisenä aikana opiskelija Kiipulan aikuiskoulutuksesta/ Hyria koulutuksesta/Faktia koulutuksesta. Opiskelijaa on ohjannut KoutsiiHäme- projektin työhönvalmentaja.

Haluaisimme kuulla kuinka opiskelijan ohjaus on mielestänne onnistunut. Kyselyn tarkoituksena on koota työnantajien ja työpaikkaohjaajien kokemuksia koulutuksen työpaikkaohjauksesta ja kerätä työhönvalmennuksen kehittämisideoita.

Kyselyyn vastaaminen on täysin luottamuksellista ja se vie aikaa muutama minuutti. Vastaathan kyselyyn 29.2.2012 mennessä.

Pääset kyselyyn tästä linkistä

<http://digiumenterprise.com/answer/?sid=774802&chk=AT45XMK8>

KIITOS!

T:KoutsiiHäme-projekti

Tarvittaessa lisätietoja:

Marjo Siekkinen

marjosiekkinen@student.hamk.fi

p. 040-7032043